

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
STRES KERJA ASN DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH

**RIMELDA TARIGAN
19.860.0156**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 12/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/10/23

HALAMAN JUDUL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES KERJA ASN DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH

RIMELDA TARIGAN
19.860.0156

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP STRES KERJA ASN DI DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA
UTARA


NAMA : RIMELDA TARIGAN


NO STAMBUK : 19.860.0156

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Azhar Aziz, S.Psi, M.A
Pembimbing


Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan
Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus: 23 Agustus 2023

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 sumbernya secara jelas sesuai 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2023



Rimelda Tarigan
19.860.0156

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rimelda Tarigan
NPM : 19.860.0156
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES
KERJA ASN DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA
UTARA DI KOTA MEDAN”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 29 Agustus 2023
Yang menyatakan



Rimelda Tarigan
19.860.0156

MOTTO

“Menjadi berguna bagi manusia lain”



ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES KERJA ASN DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

OLEH

RIMELDA TARIGAN
19.860.0156

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pada pegawai kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 80 pegawai serta sampel yang digunakan sebanyak 80 pegawai. Dalam penentuan sampel, teknik yang digunakan adalah teknik total sampling. Teknik digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan skala, dimana skala psikologis ini berbentuk kuesioner, yaitu skala lingkungan kerja non fisik dengan skala stress kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja dilihat dari nilai koefisien Determinasi (R^2) = 0.297 dengan $p = 0.003 < 0.050$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah stress kerja yang dirasakan pada pegawai kantor dinas perhubungan provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik di kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara tergolong rendah/buruk, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (60,21) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (70). Selanjutnya diketahui bahwa stress kerja pada pegawai tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (80,84) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (65).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Stress Kerja, Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON ASN WORK STRESS IN THE DEPARTMENT OF TRANSPORTATION OF NORTH SUMATRA PROVINCE

BY

***RIMELDA TARIGAN
19.860.0156***

The purpose of this study was to determine the effect of the non-physical work environment on work stress in employees of the North Sumatra Province Transportation Service Office. This research method is a quantitative method. The population of this study amounted to 80 employees and the sample used was 80 employees. In determining the sample, the technique used is the total sampling technique. The technique used for data collection is to use a scale, where this psychological scale is in the form of a questionnaire, namely the non-physical work environment scale with the work stress scale. Based on the results of the analysis using the simple regression analysis method, it is known that there is a significant influence between the non-physical work environment on work stress seen from the value of the coefficient of Determination (R^2) = 0.297 with $p = 0.003 < 0.050$, meaning that there is an influence of the non-physical work environment on work stress the better the non-physical work environment, the lower the work stress felt by the employees of the North Sumatra province transportation service office. In this study, the non-physical work environment at the North Sumatra provincial transportation office was classified as low/poor, based on the empirical average value obtained (60.21) which was smaller than the hypothetical average value (70). Furthermore, it is known that work stress on employees is high, this is based on the empirical average value obtained (80.84) which is greater than the hypothetical average value (65).

Keywords: Non-Physical Work Environment, Work Stress, Employees

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 15 Oktober 1999 dari ayah Rikson Tarigan dan ibu Elflida Sembiring. Penulis merupakan putri pertama dari dua bersaudara.

Tahun 2018 Penulis lulus dari SMA Negeri 3 Medan lalu pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Terima kasih penulis sampaikan kepada pembimbing penulis Bapak Azhar Aziz, S.Psi, M.A, ketua sidang penulis ibu Endang Haryati, M.Psi, Psikolog, sekretaris ibu Rahma Afriwina, S.Psi, M.Psi, dan Penguji bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si, yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada pimpinan dan seluruh pegawai kantor Dinas Perhubungan yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian, serta penulis ingin mengucapkan terimakasih untuk seluruh orang yang telah terlibat dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih

Medan, 29 Agustus 2023

Rimelda Tarigan
19.860.0156

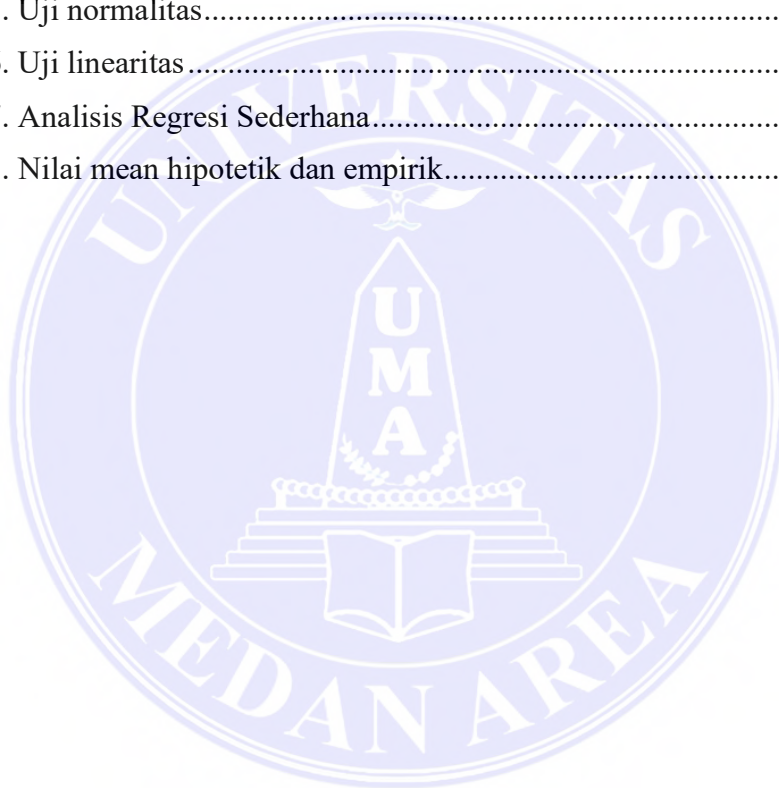
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I - PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Masalah	6
1.4 Hipotesis Penelitian	6
1.5 Manfaat Masalah	6
BAB II - LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Stress Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Stress Kerja.....	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	10
2.1.3 Aspek- aspek Stres Kerja.....	16
2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	20
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	21
2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	22
2.3 Aparatur Sipil Negara.....	28
2.3.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara	28

2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja Pegawai.....	28
2.5 Kerangka Konseptual	33
BAB III - METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.1.1 Waktu Penelitian.....	34
3.1.2 Tempat Penelitian	34
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	35
3.3 Metodologi Penelitian	36
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur	37
3.3.3 Metode Analisis Data	38
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel Penelitian	40
3.5 Prosedur Kerja.....	40
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	40
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	41
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur	42
4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	44
4.1.3 Hasil Analisis Data	46
4.1.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	49
4.2 Pembahasan	51
BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penyebaran skala lingkungan kerja non fisik.....	43
Tabel 2. Penyebaran skala stress kerja.....	44
Tabel 3. Skala lingkungan kerja non fisik setelah uji validitas.....	45
Tabel 4. Skala stress kerja setelah uji validitas.....	46
Tabel 5. Uji normalitas.....	47
Tabel 6. Uji linearitas.....	48
Tabel 7. Analisis Regresi Sederhana.....	48
Tabel 8. Nilai mean hipotetik dan empirik.....	50



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	33
Gambar 2. Kurva normal variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	51
Gambar 3. Kurva normal variabel Stres Kerja.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Asset terbesar yang dimiliki dalam suatu organisasi adalah memiliki sumber daya manusia dikarenakan potensi dan peranan dalam berkontribusi penuh untuk keberhasilan di dalam suatu organisasi. Dalam sumber daya manusia terhadap suatu organisasi menjadi salah satu faktor sangat penting sebagai penggerak yang berkontribusi penuh agar tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan aturan, nilai, visi dan misi organisasi.

Agar tujuan organisasi tercapai selaras dengan aturan, nilai, visi dan misi organisasi perlu adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Dalam performa sumber daya manusia terdapat adanya daya pikir dan fisik yang berasal dari diri pribadi sehingga perlu adanya pengelolaan terhadap penurunan ataupun peningkatan performa tersebut (Sahsabilla, Selfiah & Veranita, 2022).

Berpangkal pada peran sumber daya manusia yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoperasian perusahaan sebagai team pelaksana, semuanya memang kembali pada keseriusan pihak manager dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Stres pada umumnya diartikan sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh oleh ketidaksesuaian antara kondisi biologis dengan kondisi psikologis dalam menghadapi tuntutan lingkungan dan menimbulkan perasaan tegang dan tidak nyaman (Sarafino & Smith, 2011).

Ada berbagai penyebab yang memungkinkan karyawan menjadi stress, dari faktor-faktor stress memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stress memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing (Maryani, et. al, 2022).

Menurut Maryani, et. al (2022) stres kerja merupakan kondisi emosi negatif berupa ketegangan yang mempengaruhi munculnya reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (stress reduction) yang dilakukan manusia untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dapat beberapa peristiwa atau kejadian yang menekan, mengancam, dan membahayakan (stressor). Menurut Ekawarna (2018) stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

Stres kerja pada karyawan perlu dikelola agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Dalam jangka waktu yang lama jika karyawan tidak mampu menahan stres kerjanya bisa menimbulkan penurunan hasil kerja karyawan tersebut. Pada tahap yang lebih parah, stres kerja bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu bekerja atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

Menurut Robbins & Coulter (2010) menjelaskan indikator stress bisa di kelompokkan jadi tiga faktor utama yakni: a. Ciri Fisik seperti bertambahnya detak jantung serta napas, perubahan di metabolisme, naiknya sakit kepala, potensi serangan jantung serta tekanan darah. b. Ciri psikologis seperti munculnya ketidakpuasan kerja, muncul kecemasan dan tekanan, sering marah dan emosi,

timbul kebosanan dan penundaan atas pekerjaan. c. Ciri perilaku seperti perubahan dalam produktivitas, perputaran kerja, ketidakhadiran kerja, peningkatan konsumsi alcohol atau rokok, berbicara cepat, gangguan tidur, serta perubahan pola makan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai, dapat disimpulkan bahwa pada saat bekerja, pegawai menunjukkan ciri-ciri stress, seperti pegawai merasa mudah marah ketika diganggu oleh rekan kerja, pegawai merasakan cemas ketika bekerja, memijat kepala karena pusing akibat kerjaan tak kunjung selesai, tak jarang pada saat bekerja pegawai juga tertidur dikarenakan kurang waktu tidur, selain itu ciri fisik yang mengalami sakit kepala dilihat dari ada pegawai yang memijat kepalanya, ciri psikologis yang kestabilan emosi terganggu dilihat dari mudah marahnya pegawai jika ditanyai terkait kerjaan, serta ciri perilaku yang mana pegawai tertidur saat bekerja. Hal tersebut sudah sesuai dengan ciri-ciri atau indikator pegawai mengalami stress kerja menurut Robbins & Coulter (2010).

Menurut Robbins dan Judge (2017) salah satu faktor yang membuat karyawan merasakan stres atau tidak adalah lingkungan kerja non fisik. Ketika kenyamanan atas lingkungan kerja tidak tercapai, karyawan secara emosional akan merasa tertekan. Kondisi tertekan yang terjadi secara terus menerus akan menimbulkan stress kerja, sehingga pada titik tersebut karyawan cenderung akan menunjukkan gejala-gejala penurunan kinerja. Penurunan kinerja ditandai dengan turunnya produktivitas, meningkatnya ketidak hadiran (absen), kejenuhan karyawan, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana yang dirasakan oleh karyawan di dalam organisasi yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan kerja maupun pimpinan (Antony, 2018). Sebagai contoh hubungan yang baik antar sesama karyawan, maka dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dalam lingkungan kerja diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja (Subekti, 2018).

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga membuat karyawan semakin peduli terhadap perusahaan. Kepedulian karyawan tersebut bisa dilihat dengan cara meningkatnya kinerja karyawan, tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan (Thesiasari, 2019).

Namun yang terjadi dilapangan, lingkungan kerja karyawan khususnya lingkungan kerja non fisiknya kurang baik, ada beberapa pegawai yang sering memberi perintah kepada pegawai yang lain seakan-akan seperti bos padahal memiliki status yang sama, adanya perilaku yang membuat perselisihan antara pegawai seperti perselisihan pendapat ketika rapat yang merambat sampai rapat selesai, dampak dari tidak kondusifnya pegawai adalah dengan dibatalkannya pertemuan atau rapat kerja, selain itu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan secara tim terbengkalai dikarenakan sering terjadi perbedaan pendapat antara satu sama lain, namun beberapa karyawan masih mementingkan diri sendiri dengan tidak mempedulikan apapun yang terjadi. Selain itu kurangnya rasa adil yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti, pegawai yang satu diperhatikan pegawai yang lain diabaikan.

Menurut Wursanto (dalam Astuti & Dewi, 2019) karyawan dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan karyawan dengan rekan kerja. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, kenyamanan yang dirasakan dan komunikasi yang efektif dapat menurunkan tingkan stress pegawai terhadap pekerjaan dikarenakan adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, yang membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti stress kerja pegawai dengan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebasnya. Peneliti juga ingin mengatui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan stress kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan”.

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan informasi terkait pengaruh lingkungan kerja non sifik terhadap setres kerja pada pegawai kantor dinas perhubungan kota medan, agar pegawai dapat mengendalikan stress melalui kondusifitas lingkungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pada pegawai kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara?

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pada pegawai kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah ada pengaruh negative yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pada ASN di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, yang artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik pada ASN, maka karyawan semakin rendah tingkat stress kerja yang dirasakan. Begitu sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja non fisik pada ASN, maka semakin tinggi tingkat stress kerja yang dirasakan

1.5 Manfaat Masalah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara umum bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi, dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan stress kerja dan lingkungan kerja non fisik.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini untuk karyawan, untuk menambah pengetahuan terkait lingkungan kerja non fisik dan stress kerja, agar para karyawan dapat bekerja dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta menjadi tidak mengalami stress yang berlebih ketika sedang bekerja.

Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait lingkungan kerja non fisik dan stress kerja pada pegawai, agar pihak instansi lebih memperhatikan psikologis pegawai dengan cara mengurangi tingkat stress pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stress Kerja

2.1.1 Pengertian Stress Kerja

Stres pada umumnya diartikan sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh oleh ketidaksesuaian antara kondisi biologis dengan kondisi psikologis dalam menghadapi tuntutan lingkungan dan menimbulkan perasaan tegang dan tidak nyaman (Sarafino & Smith, 2011).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2010). Dari pengertian stres tersebut, menurut Anoraga (2011) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menghasilkan dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Sementara itu, pada orang tertentu dalam kondisi tertentu pula, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stres yang bersifat positif disebut eustres, sedangkan yang bersifat negatif disebut distres (Nasrudin, 2010). Stres menurut Fahmi (2016) adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya.

Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka (Alipour, 2011). Menurut Gibson dkk (dalam Kusuma 2014), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Anoraga (2011), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2011). Dalam Hamali (2016) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi.

Dalam suatu kesempatan berbeda Menurut Karasek (dalam Revalicha dan Samian, 2013) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Contoh: keadaan tempat bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Hal ini

akan mengurangi motivasi karyawan. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor "workload" juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, adalah faktor tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas. Kesimpulan stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh faktor-faktor di atas.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi dimana pegawai mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas yang melebihi kemampuan pegawai ditandai dengan adanya perilaku yang tidak wajar serta perasaan menekan dan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) terdapat terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Stres karena lingkungan kerja non fisik, yaitu adanya tuntutan antara pribadi didalam lingkungan kerja merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan, kurangnya dukungan sosial dari reka-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya antara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi
- b. Stres Organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seseorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja

yang tidak menyenangkan, penulis mengkategorikan menjadi beberapa faktor yang terkandung didalamnya.

c. Stres Individu, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik yang interen, berikut penjelasannya:

1. Faktor persoalan keluarga, bahwasanya orang bertanggung hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berarti. Kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ketempat kerja.
2. Faktor ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan suatu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
3. Faktor Karakteristik kepribadian bawaan, merupakan suatu contoh kesulitan pribadi yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

Sarafino & Smith (2011) menjelaskan faktor-faktor stres terdiri dari 2 faktor yaitu:

- a. Faktor Internal Ada dua faktor yang dapat memicu stres yang berasal dari individu yaitu, pertama adalah melalui adanya penyakit. Penyakit yang diderita individu yaitu menyebabkan tekanan biologis dan psikososial sehingga dapat

menimbulkan stres. Kedua adalah melalui terjadinya konflik. Didalam konflik individu memiliki dua keenderungan berlawanan, menjauh dan mendekat.

- b. Faktor Eksternal Faktor eksternal pemicu stres berasal dari keluarga, komunitas dan masyarakat. Stres dalam keluarga bersumber dari konflik kebutuhan antar anggota keluarga. Seperti persoalan finansial, perilaku anggota keluarga yang tidak baik, perbedaan keinginan, bertambahnya anggota keluarga, perceraian orang tua, penyakit dan kecacatan yang dialami anggota keluarga dan kematian anggota keluarga.

Menurut Gibson (dalam Kusuma 2014) menyatakan bahwa penyebab stress kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik. Penyebab stress kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.
2. Individual. Tekanan individual sebagai penyebab stress kerja terdiri dari:
 - a. Konflik peran. Stressor atau penyebab stres yang meningkat Ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik Bersama orang-orang yang tidak cocok.
 - b. Peran Ganda. Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban – kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

- c. Beban kerja berlebihan. Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.
 - d. Tidak adanya control. Suatu stressor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga Langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.
 - e. Tanggung jawab. Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbedai sebagai stressor.
3. Kelompok.

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stressor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pula kesenjangan komunikasi diantara orang - orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

4. Organisasional. Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

Menurut Cooper seperti yang dilaporkan Jacinta (2012) menyatakan bahwa sumber stress kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

- a. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
- b. Overload. Overload dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan overload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah Lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Overload secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
- c. Deprivational stress. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur social
- d. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tantara, dan sebagainya.

2. Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga

3. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun cita- cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

4. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stress.

Manurut pendapat (Robbins, 2016) ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadi stress kerja yaitu:

1. Konflik kerja. Keadaan dimana ada perbedaan konsep antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja mengenai tugas yang dikerjakan dan mengakibatkan munculnya konflik. Konflik kerja juga merupakan kondisi dimana ada ketidaksesuaian tujuan dan peluang sehingga mengakibatkan konflik terjadi.

2. Beban kerja. Keadaan dimana karyawan diberikan sejumlah pekerjaan dengan waktu yang dianggap kurang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan standart yang terlalu tinggi.
3. Waktu kerja. Karyawan selalu dituntut tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan perusahaan untuknya. Dalam menyelesaikan tugasnya karyawan merasa dikejar dengan waktu untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target pekerjaannya.
4. Pimpinan. Setiap perusahaan kedudukan pimpinan merupakan hal yang sangat penting, pimpinan dapat memberikan dampak yang besar bagi bawahannya

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi stress kerja, yaitu stress yang disebabkan oleh lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik, stress disebabkan organisasi, stress disebabkan individu, dan berbagai faktor lainnya.

2.1.3 Aspek- aspek Stres Kerja

Menurut Beehr dan Newman (dalam Sarafino & Smith, 2011) menyatakan ada 3 aspek stress kerja yaitu:

- a. Aspek Psikologis. Meliputi kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, dankegelisahan.
- b. Aspek fisik. Meliputi mudah lelah secara fisik, lebih sering berkeringat,kepala pusing, gangguan lambung, mudah terluka, serta problem tidur (seperti sulit tidur atau kebanyakan tidur).

- c. Aspek perilaku. Menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktifitas, meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kurang nafsu), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr & Newman (dalam Tondo 2015) meliputi:

a. Aspek Fisiologis

Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada simptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai simptoms fisiologis adalah:

1. Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler.
2. Mudah lelah fisik
3. Kepala pusing, sakit kepala
4. Ketegangan otot
5. Gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel).
6. Sulit tidur, gangguan tidur
7. Sering berkeringat, telapak tangan berkeringat.

b. Aspek psikologis

Aspek psikologis stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres sebagai berikut:

1. Kecemasan, ketegangan
2. Mudah marah, sensitif dan jengkel
3. Kebingungan, gelisah
4. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan
5. Kebosanan
6. Tidak puas terhadap pekerjaan
7. Menurunnya fungsi intelektual
8. Kehilangan konsentrasi.
9. Hilangnya kreativitas.
10. Tidak bergairah untuk bekerja
11. Merasa tidak berdaya
12. Merasa gagal
13. Mudah lupa
14. Rasa percaya diri menurun

c. Aspek Tingkah Laku

Pada aspek tingkah laku, stres kerja pada karyawan digambarkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek ini adalah:

1. Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi.
2. Menurunnya performansi dan produktivitas.

3. Makan secara berlebihan / hilang
4. Tindakan berlebihan
5. Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.
6. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Menurut Hasibuan (2014) ada beberapa aspek-aspek stres kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Beban Kerja Beban kerja diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja mereka yang dirasa terlalu tinggi.
- b. Sikap pemimpin Sikap pemimpin dapat diukur dengan persepsi responden tentang bagaimana sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja Waktu kerja dapat diukur dari persepsi responden tentang waktu kerja dirasa terlalu berlebihan.
- d. Konflik Konflik dapat diukur dari persepsi responden tentang konflik antara karyawan dengan atasan
- e. Komunikasi Komunikasi dapat diukur dari persepsi responden tentang komunikasi yang kurang baik antara karyawan
- f. Otoritas kerja Otoritas kerja dapat diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung

Aspek-aspek stres kerja merupakan komponen-komponen yang dapat mengindikasikan seorang karyawan mengalami stres kerja. Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek stres kerja meliputi: aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Aspek-aspek tersebut digunakan untuk mengukur stres kerja pegawai.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2007). Sejalan dengan Nitisemito Lingkungan kerja non fisik adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, lingkungan kerja non fisik lebih mengarah kepada hubungan antara karyawan (Wijaya & Susanty, 2017).

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 (Sedarmayanti dalam Norianggono et al., 2014). Pendapat lain terkait lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2005) bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak terdeteksi oleh panca indera, namun dapat dirasakan termasuk juga rasa aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai, suasana kerja, dan juga pemberian imbalan.

Lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik / bukan benda. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan (Pangarso & Ramadhyanti, 2017)

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang ada disekitar karyawan yang didapat dari hubungan antara pegawai serta hubungan antara pegawai dengan atasan, dimana keadaan tersebut dapat menimbulkan perasaan nyaman, aman yang dirasakan pegawai dalam bekerja sehingga akan terciptanya loyalitas pegawai.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan non fisik. Faktor lingkungan non fisik menurut Sihombing (dalam Cintia & Gilang, 2016) antara lain:

a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hariandja (2002) hubungan antar karyawan adalah hubungan yang bersifat kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam sebuah organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produk.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah terjalinannya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan, maupun antar sesama karyawan. Hubungan harmonis ini akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan bentuk hubungan yang harmonis antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan demi meningkatkan semangat kerja oleh karyawan, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik (Hariandja, 2002).

Menurut Duane et al (dalam Mangkunegara Prabu, 2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja. Aspek lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja psikologis yaitu, kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan keletihan.

a. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

c. Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Terdapat beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan oleh (Permatasari, 2011), yaitu:

a. Struktur kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang di berikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Menurut Sedarmayanti (2011) di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

b. Tanggung jawab kerja

Sejauh mana pekerja merasa bahwa mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Menurut Sedarmayanti (2011) karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

c. Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. Dukungan atasan menunjukkan sejauh mana atasan dipandang sebagai seseorang yang peduli dan mampu memberikan bantuan dukungan emosional dan dukungan instrumental pada saat dibutuhkan (Sedarmayanti, 2011).

d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif

dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kemampuan kerjasama menekankan kepada tugas sebagai anggota kelompok, bukan sebagai atasan. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011).

e. Kelancaran komunikasi yang baik

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. Menurut Devito (2011), bahwa salah satu karakteristik komunikasi efektif adalah keterbukaan, kualitas keterbukaan komunikasi setidaknya menunjukkan tiga aspek yaitu 1) saling terbuka dalam berkomunikasi sehingga terjadi pertukaran informasi, 2) berkomunikasi untuk beraksi jujur, 3) komunikator bertanggung jawab terhadap apa yang diungkapkan. Tujuan keterbukaan komunikasi untuk terjalannya keharmonisan komunikasi atasan dan komunikasi bawahan, sehingga tercipta iklim komunikasi yang kondusif.

Terdapat beberapa aspek-aspek lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (dalam Restuhadi & Sembiring, 2017) disebutkan yaitu:

a. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Wursanto (2005) menyatakan perasaan aman tersebut antara lain:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
 - b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
 - c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.
- b. Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut Wursanto (2005) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman dari pihak lain.

Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Wursanto (2005) Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan terdapat banyak aspek-aspek lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari aspek-aspek lingkungan kerja psikologis yang terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan keletihan, yang mana aspek-aspek lingkungan kerja psikologis tersebut digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik karyawan.

2.3 Aparatur Sipil Negara

2.3.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian adalah sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional.

Berdasarkan pemaparan di atas disimpulkan bahwa aparatur sipil Negara merupakan warga Negara yang diberikan tugas dan jabatan dari Negara untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas, aparatur sipil Negara diwajibkan untuk bekerja secara professional, ramah, jujur, adil, agar tugas yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik.

2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja Pegawai

Lingkungan kerja nonfisik meliputi semua kondisi yang terjadi terkait hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja. Dijelaskan (Sunyoto, 2012) bahwa lingkungan kerja nonfisik meliputi

hubungan individu dan hubungan kelompok. Pada penelitian di obyek yang berbeda justru menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh negative terhadap stres kerja karyawan (Noordiansah, 2013; Rahayu, 2014; Kristanti, 2017).

Adanya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan stres kerja karyawan sesuai dengan pendapat ahli. Intesaksi yang baik akan menghasilkan performansi yang tinggi, kepuasan, dan tingkat stres kerja yang rendah (Muchinsky, 1993). Jadi semakin baik lingkungan kerja (non fisik) maka akan semakin rendah pula tingkat stres kerja karyawannya.

Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil penelitian dari Sahsabila, Selfiah dan Veranita (2022) yaitu berdasarkan uji T diperoleh thitung dari variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar $21,506 > t_{tabel} 1,999$, diartikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh signifikan. Sehingga disimpulkan pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian Susilo (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil ini menjadi bukti empiris (Amrizal, 2019; Panggabean, et al., 2021) bahwa semakin baik lingkungan kerja nonfisik dimana terjalinnya hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan bawahan, hubungan kerja dengan rekan kerja, suasana kerja yang penuh kekeluargaan dan terciptanya komunikasi yang baik sangat berperan dalam merubah stress kerja karyawan.

Menurut Edwin (2012), lingkungan kerja telah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, karena jika karyawan memiliki pengalaman yang baik dengan lingkungan kerja, menyebabkan karyawan tersebut lebih bisa mengkondisikan kondisi psikologis, dan lebih lama bertahan di dalam perusahaan. Menurut Chand (2015), lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian juga bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Maka individu yang berkerja di tempat yang lingkungannya keras akan berpengaruh kuat terhadap kesehatan fisik dan mental individu.

Selain itu juga, menurut Shane (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja dan beban yang di alami oleh seorang karyawan, lingkungan kerja non fisik yang buruk akan berdampak langsung terhadap kondisi psikologis dari karyawan sehingga karyawan mudah mengalami stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2017) berlokasi di PT. Indo Bali menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap stress kerja termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 65,7 %, sedangkan sisanya 34,3 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain, seperti hasil angket yaitu masalah pribadi maupun masalah keluarga. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh

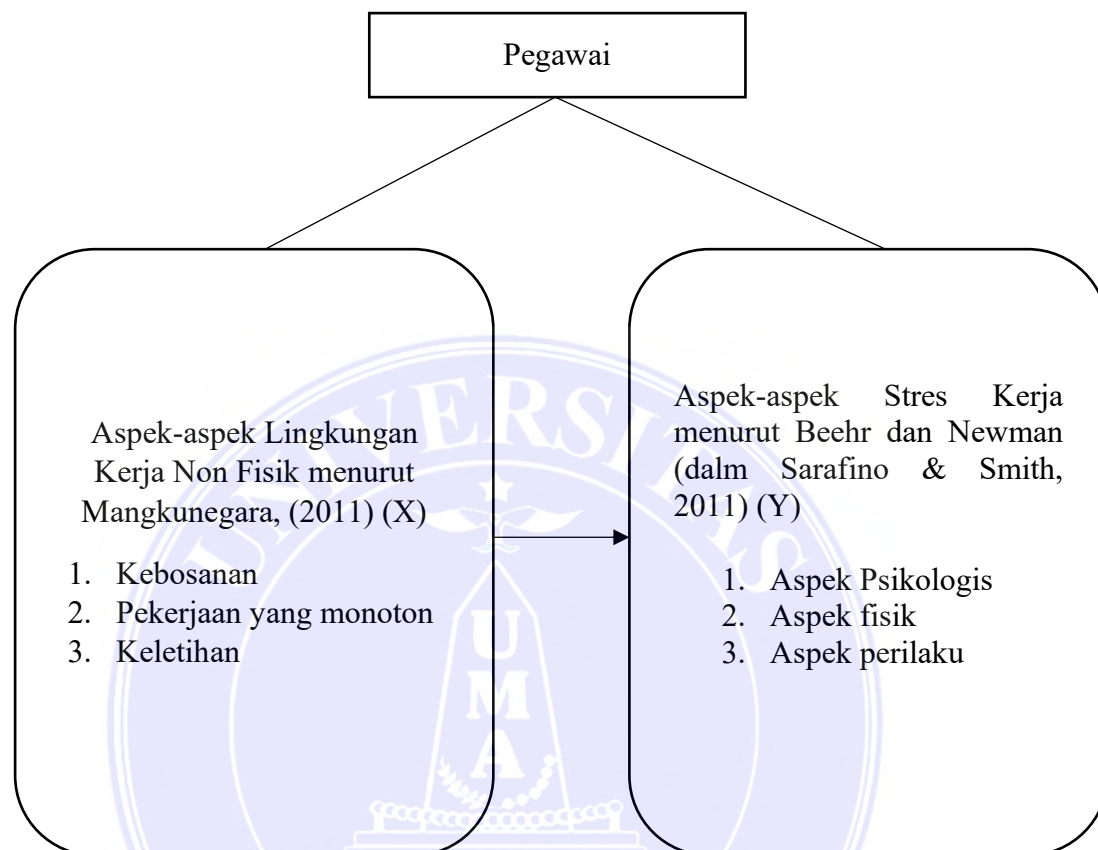
negatif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan non produksi PT.Indo Baliy aitul 3,84% demikian juga lingkungan non fisik secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja dengan kontribusi sebesar 10,30 %.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,448 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif terhadap stress kerja. Maka peningkatan lingkungan kerja non fisik seperti struktur tugas (pembagian tugas dan tanggung jawab tugas), desain pekerjaan (penetapan pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan), pola kepemimpinan (interaksi dengan bawahan dan pengambilan keputusan), pola kerjasama (diskusi pekerjaan dan sikap rekan kerja) serta budaya organisasi (kebijaksanaan organisasi dan peraturan pekerjaan) mampu meningkatkan stress kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota (Setiawan, Farine & Rahayu, 2019).

Keletihan dan kejenuhan di tempat kerja akan berkurang dengan lingkungan kerja yang benar-benar aman. Ketika kondisi kerja menyenangkan dan produktif, akan lebih mudah bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas, dan bersama-sama, mengurangi tekanan gaji mereka. Sebaliknya, ketika kondisi kerja tidak menyenangkan dan tidak produktif, para karyawan akan lebih sulit mempertahankan tekanan gajinya (Lahat & Santosa, 2018).

Pegawai yang memiliki tempat kerja yang nyaman, rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan atasan yang mendukung dirinya untuk bekerja cenderung memiliki tingkat stres yang rendah. Sedangkan pegawai yang memiliki tempat kerja yang kurang nyaman, rekan kerja yang tidak dapat diajak bekerja sama dan atasan yang tidak mendukung cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan hubungan yang dibentuk oleh pegawai yang berada pada tempat kerja yang sama membuat individu memiliki perasaan saling menghargai, saling menciptakan tempat kerja yang nyaman dan memiliki satu visi-misi untuk sama-sama bekerja dalam sebuah organisasi tersebut. Dengan demikian maka akan terbentuk lingkungan kerja yang mendukung akan memiliki hubungan negatif dengan stres kerja (Ariwijayanti dan Prapunoto, 2022).

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 April sampai 14 April 2023 pada pegawai kantor dinas perhubungan kota medan. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara dengan jumlah 80 pegawai.

3.1.2 Tempat Penelitian

Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara berada di Jalan Imam Bonjol No. 61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara didirikan agar dapat mengetahui masalah perhubungan di Sumatera Utara, baik masalah fasilitas perhubungan maupun keamanan perhubungan di Sumatera Utara. Sumatera Utara merupakan provinsi yang cepat berkembang dalam perdagangan, maka arus perhubungan di Sumatera Utara tentu sangat padat. Mengenai hal tersebut, Pemerintah mendirikan Dinas Perhubungan di tiap Provinsi, termasuk Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara mencakup pada perhubungan darat, laut, udara, dan sarana dan prasarana. Dinas perhubungan di Sumatera Utara memiliki informasi bersistem geografis atau peta di berbagai daerah di Sumatera Utara. Adapun daerah-daerah tersebut yaitu: 1. Tanjung Pura 2. Belawan 3. Medan 4. Lubuk Pakam 5. Tebing Tinggi 6. Sibolangit 7. Indrapura 8. Pematang Siantar 9.

Tanjung Balai 10. Sidikalang 11. Parapat 12. Aek Kanopan 13. Balige 14. Rantau Prapat 15. Kota Pinang 16. Sibolga 17. Padang 18. Sidempuan.

Visi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Adapun Visi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yaitu Sistem transportasi yang terintegrasi, berkualitas, ramah lingkungan dan berkelanjutan serta mampu melayani kebutuhan masyarakat serta mampu berdaya asing dan memberikan nilai tambah dalam upaya menciptakan masyarakat Sumatera Utara yang beriman, maju, mandiri, mapan dan berkeadilan di dalam kebhinnekaan yang didukung tata pemerintahan yang baik.

Misi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Adapun misi dari Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut: a. Mewujudkan sistem transportasi yang handal guna mendukung pembangunan dan pengembangan wilayah dengan berwawasan nusantara. b. Mengembangkan sistem jaringan transportasi yang representatif. c. Meningkatkan pelayanan jasa perhubungan. d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perhubungan. e. Meningkatkan kualitas SDM insan perhubungan. f. Mengintegrasikan dan memadukan sistem teknologi. g. Manajemen dan operasi untuk menghasilkan efisiensi dan efektifitas transportasi. h. Meningkatkan manajemen transportasi guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar,

2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala stres kerja Dan skala lingkungan kerja non fisik.

3.3 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Sugiyono, 2016). Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara dengan jumlah 80 pegawai

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala stres kerja Dan skala lingkungan kerja non fisik. Dimana kedua skala tersebut dibuat berdasarkan aspek-aspek dari kedua variabel penelitian.

Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourabel dan unfavourabel. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N). Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4

untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

a. Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Mayer & Hansen (2007) validitas adalah apakah alat ukur benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Jika suatu alat ukur memiliki validitas isi yang tinggi, maka alat tersebut benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgment*).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sah apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur

mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

b. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001)

Fungsi indeks reliabilitas aitem merupakan pertimbangan penting pula dalam penetapan varians/penyebaran skor tes. Reliabilitas berarti konsistensi dan tingkat kepercayaan (Mayer & Hansen, 2007). Pada umumnya, reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx'} = 0,900$ (Azwar, 2010). Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2010)

3.3.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi sederhana (Neuman, 2013). Metode analisa data yang digunakan untuk melihat apakah adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan taraf kesalahan 5%. Maksud regresi sederhana dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap

variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Jika nilai r mendekati 0 menunjukkan korelasi yang rendah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diuji. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2006). Bila sig lebih besar dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS versi 23.0 for Windows*.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Djawranto (dalam Hidayat, 2017) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan dengan jumlah karyawan sebanyak 80 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto dalam Hidayat, 2017). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Total Sampling. Teknik total sampling adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Persiapan administrasi

Penelitian diadakan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera utara yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara. Berdasarkan surat pengantar penelitian dengan nomor 583/FPSI/01.10/III/2023. Penelitian dilakukan pada tanggal 11 April 2023 sampai tanggal 14 April 2023. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak perusahaan yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor surat 400 10 5.4/554/Dishub/VI/2023 yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

b. Persiapan alat ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala lingkungan kerja non fisik dan skala stress kerja yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek kedua variabel.

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 April sampai 14 April 2023 pada pegawai kantor dinas perhubungan kota medan. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 80 pegawai dengan menyebarkan skala secara langsung, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja langsung pada program *Microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah lingkungan kerja non fisik dan variabel terikat (Y) adalah stress kerja.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja dilihat dari nilai koefisien Determinasi (R^2) = 0.297 dengan $p = 0.003 < 0.050$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah stress kerja yang dirasakan pada pegawai kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara, begitu sebaliknya.
2. Dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik di kantor dinas perhubungan provinsi sumatera utara tergolong rendah/buruk, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (60,21) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (70). Selanjutnya diketahui bahwa stress kerja pada pegawai tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (80,84) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (65)
3. Dalam penelitian ini, kontribusi lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja sebesar 29,7%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor stress kerja yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

5.2.1 Bagi Pegawai

Diharapkan pegawai dapat menurunkan tingkat stress seperti melakukan aktivitas-aktivitas yang mampu menenangkan pikiran, seperti sering berkumpul dengan rekan kerja selepas pulang kerja, serta membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja seperti ketika rekan kerja bertanya di respon dengan baik, menghormati pendapat rekan kerja, mendengarkan keluhan rekan kerja tanpa melakukan *judge*, karena lingkungan kerja non fisik yang kondusif dan harmonis dapat menurunkan tingkat stress pada pegawai.

5.2.2 Bagi Perusahaan

Diharapkan kantor dinas perhubungan dapat mengatasi tingginya stress kerja pegawai dengan cara membuat program kerja dalam bentuk tim, membentuk komunikasi organisasi yang sehat serta membangun lingkungan kerja non fisik yang kondusif dengan melakukan fieldtrip untuk meningkatkan keharmonisan antara pegawai maupun pegawai dengan atasan agar pegawai merasa nyaman dan berkurangnya tingkat stres yang dirasakan pegawai.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada stress kerja. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel beban kerja, konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan sebagainya, sebab pada penelitian ini variabel yang digunakan terbatas yaitu hanya lingkungan kerja non fisik.



DAFTAR PUSTAKA

- Amrizal, S. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Nonfisik terhadap Stres Kerja pada Anggota Dalmas di Eks Keresidenan Banyumas. repository. <https://repository.bsi.ac.id/repo/files/287017/download/JURNAL-AMAS.pdf>
- Ando, U., & Agustina. (2017). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver dalam Melayani Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(2).
- Asmaradana, Y. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Lapangan Loading & Hauling Mine Surface PT Freeport Indonesia. Retrieved from repository.ub.ac.id.
- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 15(1), 136–154. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2016.15.1.12>.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Ekawarna, H. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Manajemen Press.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Makzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 47(1).
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research Jilid 1-4*. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, A. (2017). *Populasi dan Sampel*. Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html/amp>. Diakses Tanggal 13 Maret 2023 pukul 11.34 WIB
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Stress Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Psikologika*, 5(1).

- Lahat, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 31-40.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mayer, A., & Hansen, C. (2007). *Experimental Psychology, 6th edition*. Thomson: Wadsworth.
- Mulyano, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi penelitian sosial pendekatan kualitatif dan kuantitatif edisi 7*. Jakarta: Indeks.
- NitiseMITO, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noordiansah, P. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Studi pada RS Muhammadiyah Jombang. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 1(2).
- Norianggono, Y. P. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8(2), 1–10.
- Pangarso, A., & Ramadhanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA*, 19(2), 174. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>.
- Permatasari, A. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Octa Putrajaya Tekstil Mills*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Rahayu, Y. F. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PJ Muria Jaya Khudus. Retrieved from eprints.umk.ac.id.
- Restuhadi, R., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Employee Engagement Di Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Micro Banking Dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika. *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2530–2540.
- Riadi, E. (2006). *Statistika penelitian, analisis manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.

- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. New Jersey: John Wiley & Sons
- Sedarmiyanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke-27*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Syafitri, A., Periantolo, J. & Sari, R. E. (2019). Hubungan Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat (Studi pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi). *Jurnal Psikologi Jambi*. Vol. 4(2). 1-12
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yulianto, Muiszudin, & Suryadi, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Tingkat Stress Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT XXX Factory Rubber. *Jurnal Produktivitas (JPRO)*, 4(2).



Lampiran 1. Data Penelitian

d. Data Penelitian Lingkungan Kerja Non Fisik

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	59
2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	70	
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	48	
4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	52	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	58	
7	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	70	
8	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	51	
9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	48	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
12	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	69	
13	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	50	
14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	44	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	58	
17	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	69	
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	49	
19	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	46	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	58	
22	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	68	
23	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	46	
24	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	50	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	

26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	58	
27	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	67	
28	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	50
29	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	46
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
32	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	69
33	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	49
34	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	45
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
37	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	71
38	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	48
39	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	49
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	80
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	45
43	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	53
44	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	50
45	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	44
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
47	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	69
48	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	50
49	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	44
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60

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

e. Data Penelitian Stres Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	84
2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	75
3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	83
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	80
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	65
6	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80
7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	73
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	85
9	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	82
10	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
11	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	76
12	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	75
13	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	84
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	87
15	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	67
16	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	77
17	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	72
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	86
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	87
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	62
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	67
23	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	88
24	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	86
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	63

26	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	77		
27	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	72		
28	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	86		
29	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	79	
30	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63		
31	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	82
32	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	76	
33	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	84	
34	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	84
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	63	
36	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	78
37	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	74
38	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	86
39	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	82
40	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
41	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	77	
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	86
43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	90	
44	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	84
45	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	90
46	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	85
47	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	82
48	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
49	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	76
50	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	75

51	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	84	
52	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	87	
53	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	67	
54	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	77
55	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	72
56	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	86	
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	87
58	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	77
59	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	72
60	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	86	
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	87
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	62
63	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	67
65	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	88
66	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	86
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	63	
68	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	77
69	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	72
70	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	86	
71	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	79
72	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
73	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	80
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	65	
75	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80
76	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	73	
77	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	85
78	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	82
79	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
80	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	76



Lampiran 2. Skala Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
 S : SETUJU
 TS : TIDAK SETUJU
 STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak bahagia bekerja di kantor ini				X
2	Saya memiliki teman yang baik di kantor ini		X		

Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya kurang memiliki waktu istirahat akibat banyak pekerjaan				
2	Terkadang saya tidak sempat untuk makan siang di kantor				
3	Saya jenuh dengan pekerjaan saya				
4	Saya merasakan pekerjaan saya menjadi beban				
5	Saya jenuh karena pekerjaan mengurangi interaksi saya dengan rekan kerja				
6	Saya memiliki banyak waktu istirahat				
7	Saya selalu makan saat jam istirahat				
8	Saya mencari referensi pekerjaan agar tidak jenuh dalam bekerja				
9	Saya menyukai pekerjaan saya				
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
11	Pekerjaan saya banyak terkendala				
12	Saya jarang menyelesaikan pekerjaan saya				
13	Saya kebanyakan istirahat akibat rasa jenuh terkait pekerjaan yang sama				
14	Pekerjaan yang biasa saya kerjakan mengurangi interaksi saya dengan teman				
15	Saat ini saya membutuhkan pekerjaan lain yang bersifat kerjasama dengan rekan				
16	Pekerjaan saya terselesaikan dengan baik				
17	Bagi saya pekerjaan termasuk tanggung jawab yang harus diselesaikan				
18	Saya tetap memiliki semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang sama secara terus menerus				
19	Pekerjaan individu ataupun team tetap saya kerjakan dengan sungguh-sungguh				
20	Pekerjaan saya tidak mengurangi waktu saya untuk tetap berkomunikasi dengan rekan kerja				
21	Sering terjadi perselisihan antara saya dengan rekan kerja ketika sudah lelah bekerja				
22	Saya sering ditegur atasan karena pekerjaan yang saya kerjai berantakan				
23	Saya sering tidak masuk dan beristirahat dirumah				
24	Saya beristirahat diluar kantor ketika jam kerja				

25	Bagi saya, berkomunikasi dengan rekan kerja disaat sedang lelah dapat membuat saya makin lelah				
26	Saya dapat membuat suasana kantor menjadi positif walaupun saya kelelahan dalam bekerja				
27	Saya tetap mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mendapat pujian dari atasan				
28	Saya tetap masuk walaupun kondisi yang sangat kelelahan				
29	Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya dalam kondisi kelelahan				
30	Bercerita dengan rekan kerja mampu menghilangkan lelah dalam bekerja				

Kuesioner Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Disaat bekerja di tempat kerja, kepala terasa berat				
2	Saya selalu menerima saran dan kritik dari siapa pun				
3	Saya sering tidak bekerja tanpa izin				
4	Saya terasa bugar ketika bekerja				
5	Tersinggung ketika saya dikritik oleh teman kerja				
6	Saya selalu datang kerja tepat waktu				
7	Dada berdetak kencang saat berada diruang kerja				
8	Saya menikmati apa pun yang saya kerjakan				
9	Saya sering melamun saat tengah bekerja				
10	Tidak ada gejala sesak nafas ketika berada diruang kerja				
11	Terasa bosan jika setiap hari harus melakukan pekerjaan yang sama				
12	Saya melakukan pekerjaan yang bermanfaat setelah semua pekerjaan selesai				
13	Ketika membuat laporan badan terasa tanpa tenaga				
14	Walaupun saya bekerja dalam waktu yang relatif lama saya tetap kuat				
15	Saya tidak bisa diganggu saat pekerjaan menumpuk				
16	Saya kuat mengetik laporan yang memakan waktu				

	lama				
17	Badan enggak enak rasanya jika terlalu lama mengerjakan laporan				
18	Saya selalu tampak santai meski banyak masalah pekerjaan				
19	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tegang dan perut sakit				
20	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan semangat				
21	Saya sering terlambat masuk kerja karena kurang bersemangat				
22	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tenang				
23	Konsentrasi saya kacau ketika pekerjaan menumpuk				
24	Saya selesaikan dengan cepat meski banyak pekerjaan yang dikerjakan				
25	Ketika saya bekerja diawasi oleh atasan, saya tidak tenang				
26	Saya selalu langsung mengerjakan pekerjaan supaya tidak menumpuk				
27	Saya menghindari dari para senior				
28	Saya tetap santai walau diawasi atasan saat bekerja				
29	Banyak pekerjaan yang sering saya tunda				
30	Saya menjalin hubungan baik dengan semua karyawan atau teman kerja				



Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Reliability**Scale: LINGKUNGAN NON FISIK****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	80.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LKN1	1.82	.552	80
LKN2	1.96	.495	80
LKN3	1.91	.563	80
LKN4	1.86	.552	80
LKN5	1.95	.662	80
LKN6	1.88	.534	80
LKN7	1.96	.521	80
LKN8	1.79	.493	80
LKN9	1.85	.536	80
LKN10	1.91	.585	80
LKN11	1.94	.518	80
LKN12	2.03	.644	80
LKN13	1.73	.446	80
LKN14	1.91	.585	80
LKN15	1.88	.509	80
LKN16	1.86	.552	80
LKN17	1.87	.493	80
LKN18	1.88	.509	80
LKN19	1.83	.568	80
LKN20	1.95	.601	80
LKN21	2.04	.612	80
LKN22	1.83	.520	80
LKN23	1.83	.520	80
LKN24	1.82	.477	80
LKN25	1.94	.518	80
LKN26	2.03	.644	80
LKN27	1.73	.446	80
LKN28	1.91	.585	80
LKN29	1.88	.509	80
LKN30	1.86	.552	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LKN1	54.83	71.751	.313	.911
LKN2	54.69	72.086	.315	.911
LKN3	54.74	68.635	.647	.905
LKN4	54.79	69.334	.581	.907
LKN5	54.71	69.146	.490	.908
LKN6	54.77	70.336	.487	.908
LKN7	54.69	69.878	.555	.907
LKN8	54.86	70.902	.462	.909
LKN9	54.81	72.651	.224	.912
LKN10	54.74	70.791	.391	.910
LKN11	54.72	69.634	.587	.907
LKN12	54.63	69.198	.501	.908
LKN13	54.92	70.695	.545	.908
LKN14	54.74	70.453	.426	.909
LKN15	54.77	70.492	.495	.908
LKN16	54.79	69.516	.561	.907
LKN17	54.78	72.510	.265	.911
LKN18	54.77	70.959	.439	.909
LKN19	54.82	69.630	.531	.907
LKN20	54.71	68.366	.630	.906
LKN21	54.62	69.227	.528	.907
LKN22	54.82	69.708	.576	.907
LKN23	54.82	70.876	.438	.909
LKN24	54.83	71.699	.379	.910
LKN25	54.72	69.634	.587	.907
LKN26	54.63	69.198	.501	.908
LKN27	54.92	70.695	.545	.908
LKN28	54.74	70.453	.426	.909
LKN29	54.77	70.492	.495	.908
LKN30	54.79	69.516	.561	.907

$$30 - 2 = 28 \times 4 + 28 \times 1 / 2 = 70$$

Reliability

Scale: stress kerja

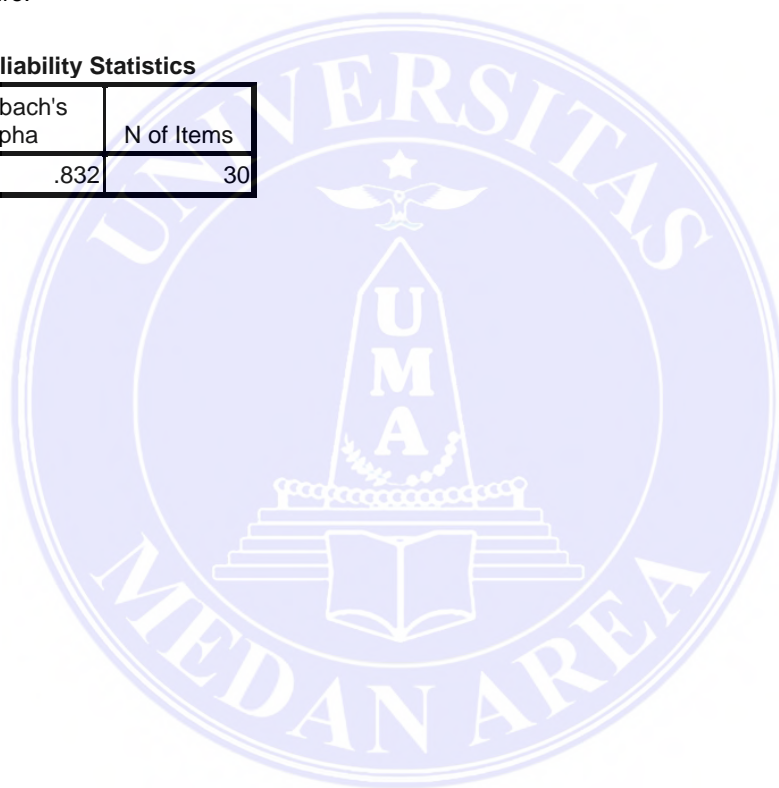
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	30



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	2.52	.616	80
SK2	2.50	.574	80
SK3	2.62	.644	80
SK4	2.65	.943	80
SK5	2.51	.551	80
SK6	2.55	.593	80
SK7	2.54	.615	80
SK8	2.62	.663	80
SK9	2.54	.572	80
SK10	2.48	.573	80
SK11	2.56	.613	80
SK12	2.61	.665	80
SK13	2.64	.917	80
SK14	2.50	.675	80
SK15	2.58	.632	80
SK16	2.58	.652	80
SK17	2.54	.594	80
SK18	2.62	.663	80
SK19	2.52	.573	80
SK20	2.48	.636	80
SK21	2.92	.808	80
SK22	2.55	.593	80
SK23	2.51	.595	80
SK24	2.58	.632	80
SK25	2.58	.652	80
SK26	2.48	.551	80
SK27	3.05	.992	80
SK28	2.56	.653	80
SK29	2.58	.671	80
SK30	2.55	.614	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	74.99	63.937	.377	.826
SK2	75.01	62.823	.536	.821
SK3	74.89	63.215	.429	.824
SK4	74.86	70.095	-.187	.852
SK5	75.00	63.316	.502	.823
SK6	74.96	63.075	.488	.823
SK7	74.98	62.531	.526	.821
SK8	74.89	62.886	.447	.823
SK9	74.98	63.088	.507	.822
SK10	75.04	64.619	.334	.827
SK11	74.95	62.858	.493	.822
SK12	74.90	61.509	.582	.819
SK13	74.88	69.858	-.174	.851
SK14	75.01	63.506	.378	.826
SK15	74.94	63.882	.371	.826
SK16	74.94	62.034	.542	.820
SK17	74.98	63.366	.455	.824
SK18	74.89	63.012	.434	.824
SK19	74.99	63.506	.459	.824
SK20	75.04	63.378	.419	.824
SK21	74.59	68.397	-.077	.844
SK22	74.96	62.062	.600	.819
SK23	75.00	62.354	.566	.820
SK24	74.94	64.642	.394	.829
SK25	74.94	63.502	.395	.825
SK26	75.04	63.378	.495	.823
SK27	74.46	66.707	.021	.844
SK28	74.95	62.225	.522	.821
SK29	74.94	63.680	.364	.826
SK30	74.96	64.594	.309	.828

$$30 - 4 = 26 \times 4 + 26 \times 1 / 2 = 65$$



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik
N		80	80
Normal Parameters ^a	Mean	80.84	60.21
	Std. Deviation	8.227	7.496
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.151
	Positive	.161	.101
	Negative	-.131	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.440	1.350
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032	.052
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stress kerja * lingkungan non fisik	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%

Report

stress kerja

lingkungan non fisik	Mean	N	Std. Deviation
40	73.00	3	6.083
41	69.67	3	6.807
42	70.25	4	6.076
44	65.20	5	7.050
45	71.50	2	3.536
46	71.25	4	5.500
47	68.91	11	7.516
48	69.00	1	.
50	77.00	1	.
54	69.56	9	4.246
55	74.00	1	.
56	64.00	20	9.067
63	62.75	4	9.430
64	62.00	3	6.557
65	65.00	1	.
66	65.86	7	7.603
75	67.00	1	.
Total	67.21	80	7.496

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress kerja * lingkungan non fisik	Between Groups	(Combined)	889.182	16	55.574	.986	.482
		Linearity	341.983	1	341.983	6.069	.003
		Deviation from Linearity	547.199	15	36.480	1.647	.824
	Within Groups		3550.205	63	56.352		
	Total		4439.388	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stress kerja * lingkungan non fisik	-.645	.297	.448	.200



LAMPIRAN – E
UJI HIPOTESIS

Correlations

		lingkungan non fisik	stress kerja
lingkungan non fisik	Pearson Correlation	1	-.645*
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	80	80
stress kerja	Pearson Correlation	-.645*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
strees kerja	80.84	8.227	80
lingkungan kerja non fisik	60.21	7.496	80

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja non fisik ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: strees kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.473	1	649.473	10.549	.003 ^a
	Residual	4802.077	78	61.565		
	Total	5451.550	79			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik

b. Dependent Variable: strees kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	86.319	4.971		17.363	.000			
	lingkungan kerja non fisik	-.293	.090	-.345	-3.248	.002	-.345	-.345	-.345

a. Dependent Variable: strees kerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

