

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRESS  
KERJA PADA PEGAWAI KANTOR PENCARIAN DAN  
PERTOLONGAN (BASARNAS) MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AL-FARHAN NAUFAL MAKARIM  
198600275**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)11/9/24

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRESS  
KERJA PADA PEGAWAI KANTOR PENCARIAN DAN  
PERTOLONGAN (BASARNAS) MEDAN**

**SKRIPSI**

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



Oleh:

**AL-FARHAN NAUFAL MAKARIM  
198600275**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/9/24

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


Access From (repository.uma.ac.id)11/9/24

## HALAMAN PENGESAHAN

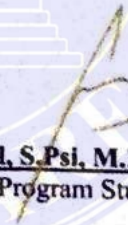
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Medan.  
Nama : Al-Farhan Naufal Makarim  
NPM : 198600275  
Fakultas : Psikologi

Disetujui

Komisi Pembimbing

  
**Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Pembimbing

  
  
**Dr. Siti Aisya, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Dekan

  
**Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal disetujui: 21 Juni 2024

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana 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, 21 Juni 2024



Al-Farhan Naufal Makarim

198600275

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : AL-FARHAN NAUFAL MAKARIM  
NPM : 198600275  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusi (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) 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 : 21 Juni 2024

Yang menyatakan

  
(Al-Farhan Naufal Makarim)

## ABSTRAK

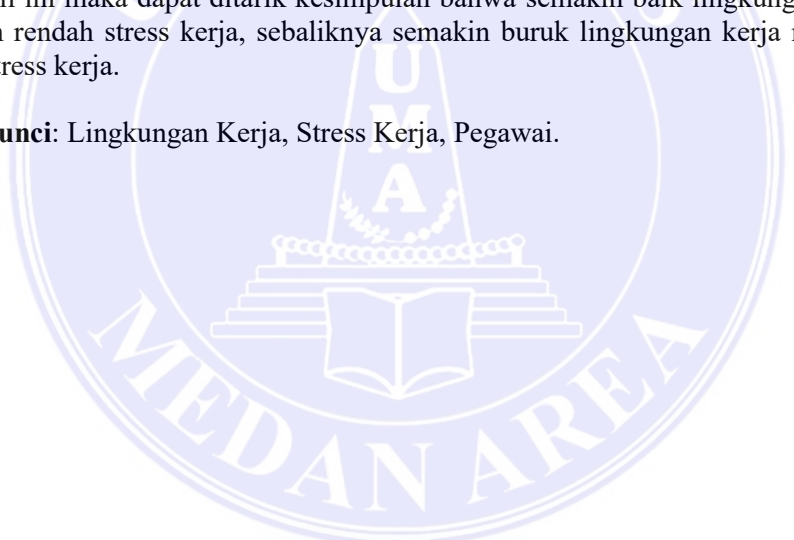
### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA PADA PEGAWAI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN (BASARNAS) MEDAN

Oleh:

Al-Farhan Naufal Makarim  
198600275

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi stress kerja pada pegawai basarnas Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai basarnas Medan yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total sampling. Pengambilan data dilakukan dengan model skala likert, skala lingkungan kerja dan stress kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan stress kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,380 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stress kerja sebesar 38% dari hasil ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah stress kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin tinggi stress kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Pegawai.



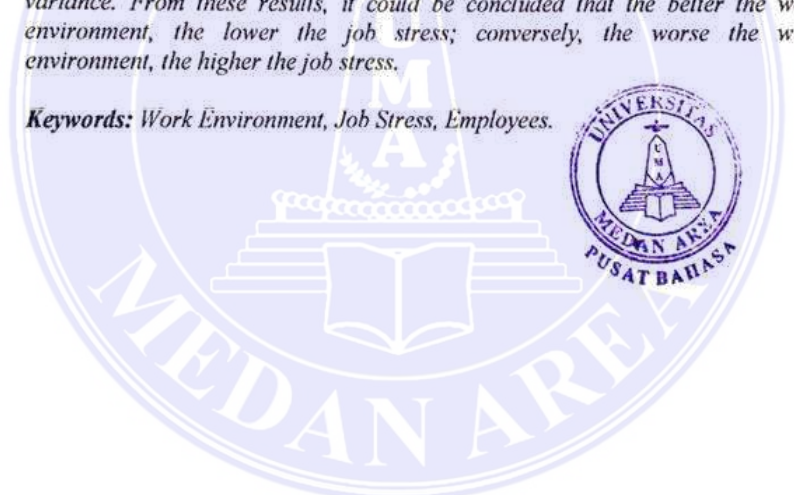
**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON JOB STRESS AMONG  
EMPLOYEES AT THE MEDAN SEARCH AND RESCUE OFFICE  
(BASARNAS)**

**BY:  
AL-FARHAN NAUFAL MAKARIM  
198600275**

*This study aimed to examine whether the work environment influences job stress among employees at the Medan Search and Rescue Office (BASARNAS). The population and sample in this study consisted of 52 BASARNAS Medan employees, with the sampling technique used being total sampling. Data collection was conducted using a Likert scale model, including a work environment scale and a job stress scale. Based on the analysis results using simple regression analysis, it was found that there is a significant influence of the work environment on job stress, as indicated by the coefficient of determination ( $r^2$ ) = 0.380 with  $p = 0.000 < 0.050$ . This means that there was a significant influence of the work environment on job stress, accounting for 38% of the variance. From these results, it could be concluded that the better the work environment, the lower the job stress; conversely, the worse the work environment, the higher the job stress.*

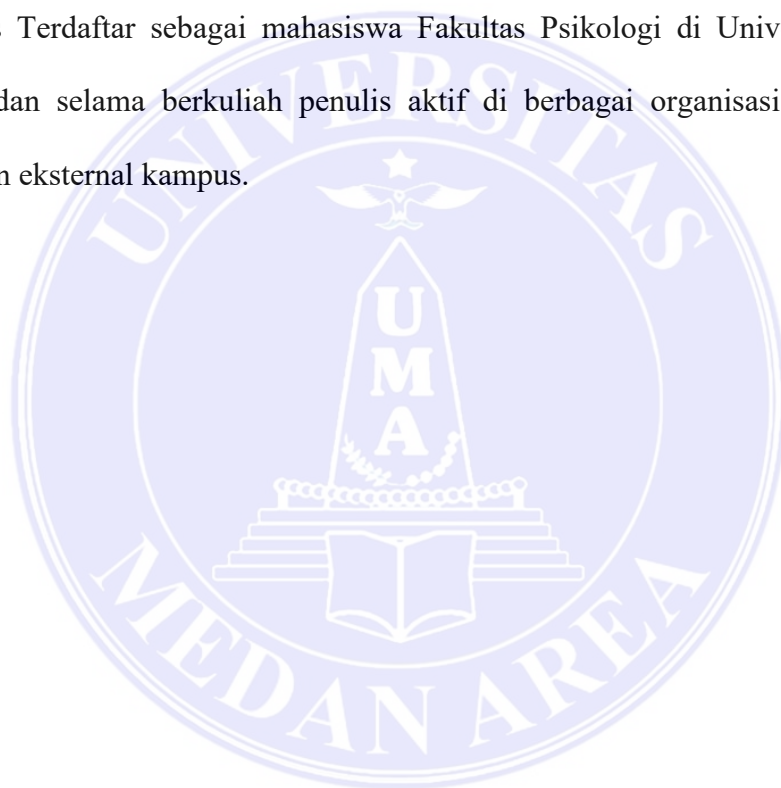
**Keywords:** *Work Environment, Job Stress, Employees.*



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di medan pada tanggal 1 Mei 2001 dari pasangan bapak Zainul Thahar, S.T., MA dan ibu Zulfarida Yanthy, S.H. Penulis merupakan anak keenam dari tujuh bersaudara.

Tahun 2013 Penulis lulus dari SD Islam AL-Azhar 32 Kota Padang , 2016 Lulus dari SMPN 2 Medan , dan 2019 lulus dari SMAN 2 Medan. Tahun 2019 Penulis Terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area, dan selama berkuliah penulis aktif di berbagai organisasi baik internal maupun eksternal kampus.





## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Swt Atas Segala nikmat dan ridha nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai Kantor Pencarian dan Petolongan (Basarnas) Medan. Skripsi ini saya buat untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar sarjana. Saya ucapkan terima kasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog yang telah membimbing saya, Juga kepada kedua orang tua saya bapak Zainul Thahar S.T., MA dan ibu Zulfarida Yanthy S.H terima kasih telah merawat dan membesarkan saya dengan penuh cinta dan kasih sayang yang tiada batasnya.

Kepada seluruh Sahabat saya dan saudara/i semitela GASI-UMA yang telah memberikan ruang untuk saya berproses ketika menjadi mahasiswa. Dan juga kepada Cut Naufia terima kasih telah menjadi teman diskusi dan kebersamaan dalam proses pembuatan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan. Saya juga menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan. Untuk itu saya berharap adanya kritik, saran, dan usulan yang konstruktif demi perbaikan di masa yang akan datang

Medan, 21 Juni 2024



Al-Farhan Naufal Makarim

198600275

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	5
1.3    Tujuan penelitian .....	5
1.4    Hipotesis Penelitian .....	5
1.5    Manfaat penelitian .....	5
1.5.1    Manfaat Teoritis .....	5
1.5.2    Manfaat praktis.....	5
1.5.3    Manfaat untuk pegawai .....	6
1.5.4    Manfaat untuk instansi .....	6
1.5.5    Manfaat untuk peneliti selanjutnya .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1    Stres Kerja.....	7
2.1.1    Pengertian Stres Kerja.....	7
2.1.2    Gejala-gejala Stres .....	8
2.1.3    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
2.1.4    Aspek-Aspek Stres Kerja .....	14
2.1.5    Jenis-jenis Stress Kerja .....	17
2.2    Lingkungan Kerja .....	18
2.2.1    Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2.2.2    Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	19
2.2.3    Faktor-faktor Lingkungan Kerja .....	21
2.2.4    Jenis-jenis lingkungan Kerja .....	23
2.2.5    Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja.....	25
2.3    Kerangka Konseptual .....	26

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1    Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
3.1.1    Waktu Penelitian .....	27
3.1.2    Tempat Penelitian.....	27
3.2    Bahan dan Alat.....	27
3.3    Metodologi Penelitian .....	27
3.3.1    Teknik Analisis Data.....	27
3.3.2    Metode Uji Coba Alat Ukur.....	28
3.3.3    Metode Uji Asumsi .....	28
3.4    Populasi dan Sampel .....	30
3.4.1    Populasi .....	30
3.4.2    Sampel.....	30
3.4.3    Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5    Prosedur Kerja.....	31
3.5.1    Skala Stress Kerja .....	31
3.5.2    Skala lingkungan Kerja.....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
4.1    Orientasi Kancan Penelitian.....	32
4.2    Persiapan Penelitian .....	33
4.2.1    Persiapan Administrasi .....	33
4.2.2    Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	33
4.3    Pelaksanaan Penelitian.....	36
4.3.1    Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Lingkungan Kerja.....	37
4.3.2    Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Stress Kerja .....	37
4.4    Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	38
4.4.1    Uji Asumsi .....	39
4.5    Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	41
4.5.1    Mean Hipotetik .....	41
4.5.2    Mean Empirik .....	41
4.6    Kriteria.....	42
4.7    Pembahasan .....	43
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>45</b>
5.1    Simpulan .....	45
5.2    Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>47</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Bobot Nilai Skala .....	27
Table 2 Penyebaran Skala Stress Kerja.....	34
Table 3. Penyebaran Skala Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 4. Skala Stress Kerja .....	37
Tabel 5. Skala Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 6. Uji Normalitas.....	39
Tabel 7. Uji Lineritas .....	39
Tabel 8. Uji Heteroskedasitas .....	40
Tabel 9 Uji Hipotesis. ....	41
Tabel 10. <i>Coefficients</i> .....	41
Tabel 11. Nilai Mean Hipotetik dan Empirik.....	42

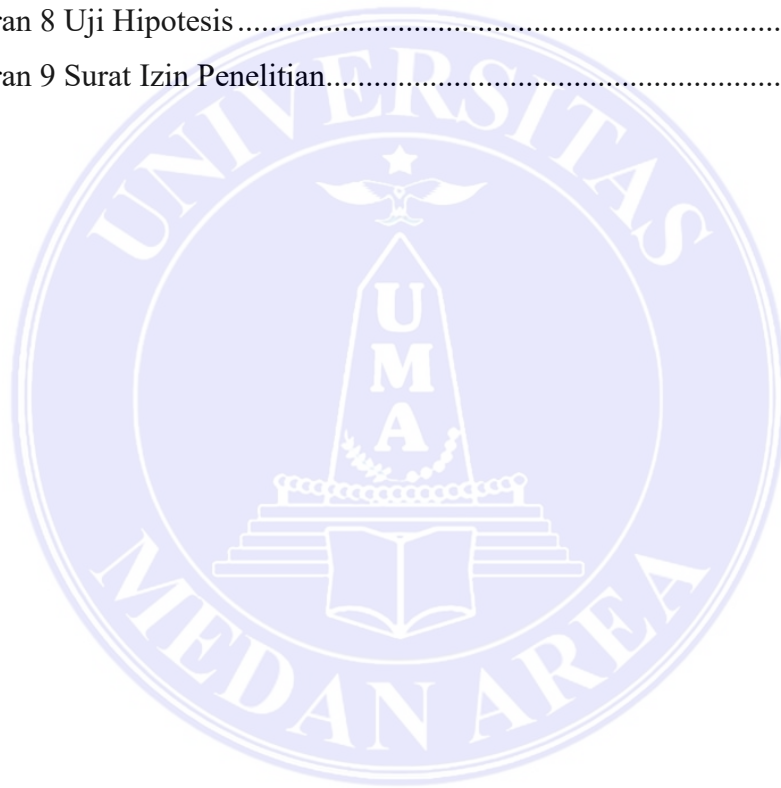
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Grafik Stress Kerja .....	42
Gambar 2. Grafik Lingkungan Kerja .....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Stress Kerja .....	52
Lampiran 2 Kueisoner Lingkungan Kerja .....	59
Lampiran 3 Data Penelitian Stress Kerja .....	61
Lampiran 4 Data Penelitian Lingkungan Kerja .....	63
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
Lampiran 6 Uji Normalitas dan Linearitas .....	72
Lampiran 7 Heteroskedasitas .....	77
Lampiran 8 Uji Hipotesis .....	80
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	84



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sekitar 8,0 juta kilometer persegi membentuk Indonesia, negara kepulauan terbesar di dunia, yang merupakan rumah bagi sekitar 17.500 pulau. Terdapat zona ekonomi eksklusif seluas 6,1 juta kilometer persegi dan laut teritorial yang mengelilingi 1,8 juta kilometer persegi wilayah Indonesia. Karena lokasinya yang strategis, Indonesia berfungsi sebagai pusat transit utama bagi orang dan barang yang bepergian ke dan dari pulau-pulau, negara, dan benua lain di seluruh dunia. Posisi strategis ini membuat segala sesuatunya menjadi lebih mudah bergerak, yang berarti kecelakaan lebih mungkin terjadi.

Tanggung jawab untuk melindungi kehidupan termasuk perlindungan terhadap kecelakaan, bencana, dan peristiwa yang mengancam manusia, berada di pundak Negara Kesatuan Republik Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dari keadaan bahaya, kecelakaan, dan bencana dengan melakukan operasi pencarian dan pertolongan secara tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat sasaran. Terdapat koordinasi dan integrasi nasional untuk kegiatan pencarian dan penyelamatan.

Untuk semua operasi pencarian dan pertolongan resmi pemerintah, presiden dapat meminta bantuan kepada Badan Pencarian dan Penyelamatan Nasional yang bersifat non-kementerian. Di antara banyak tanggung jawab Badan Pencarian dan Pertolongan adalah membuat dan menyelesaikan kebijakan,

pedoman, standar, proses, kriteria, dan persyaratan perizinan pelaksanaannya juga bertanggung jawab atas penyelenggaraan operasi pencarian serta pertolongan.

Para pegawai dari Kantor Pencarian dan Pertolongan Medan sering kali menghadapi bencana yang benar-benar tak terduga, baik dari segi lokasi maupun waktu terjadinya. Dalam upaya mereka untuk menemukan dan menyelamatkan korban-korban bencana ini, mereka sering kali mengorbankan keselamatan diri, Pegawai kerap mengalami stress akibat kondisi yang sering mereka hadapi saat bencana datang.

Kesehatan mental, stabilitas emosi, dan kesehatan fisik seseorang bisa terganggu akibat stres kronis atau akut. Respons adaptif seseorang terhadap situasi atau peristiwa eksternal dapat dijelaskan sebagai stres kerja (Amodt, dalam Sugiyon, 2015). Gejala stres kerja meliputi ketidakstabilan emosi, mudah marah, insomnia, merokok secara berlebihan, kesulitan bersantai, rasa tidak nyaman, kekhawatiran, ketegangan, dan peningkatan tekanan darah.

Dalam upaya Untuk membantu masyarakat yang terkena bencana, kantor Pencarian dan Pertolongan Medan melakukan pelaksanaan operasi sar di daerah yang di duga terjadinya bencana, tentu lingkungan kerja yang kurang kondusif dimana para rescuer harus dihadapkan dengan tempat terjadinya bencana yang tak mengenal waktu kapan terjadi dan tempat dimana terjadi sehingga sering sekali untuk menyelamatkan jiwa seseorang yang terkena musibah para rescuer basarnas harus bertaruh nyawa untuk mencari dan menyelamatkan mereka yang menjadi korban tersebut. Hal ini dapat memungkinkan pegawai basarnas mengalami stress pada saat bekerja.



Berdasarkan observasi lapangan, terlihat para pegawai di Basarnas Medan sering kali menjadi garda terdepan pertama di zona bencana, yang meningkatkan kemungkinan mereka mengalami efek samping negatif saat bekerja. Pegawai di Basarnas merasakan tingkat stres kerja yang tinggi karena kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif saat mereka melakukan evakuasi.

Gejala stres yang muncul saat melakukan kegiatan pencarian dan penyelamatan telah diamati peneliti secara langsung. Adapun gejala fisiologis yang terlihat adalah gelisah, gugup, panik dan wajah terlihat tegang hal ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai basarnas medan. Gejala psikologis yang mereka rasakan adalah ada rasa kekhawatiran, kecemasan yang berlebihan, rasa ketakutan yang sedikit banyaknya dapat mempengaruhi saat pencarian dan penyelamatan berlangsung.

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan peneliti melihat adanya indikasi stress kerja pada pegawai dikarenakan para pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Medan melakukan pekerjaannya di lingkungan kerja yang penuh resiko. Pegawai Basarnas Medan berada di garis terdepan dalam melaksanakan tugasnya yang berada di lingkungan terjadinya bencana alam dan musibah yang menelan korban, tentu lingkungan kerja yang cenderung tidak kondusif ini membuat para pegawai basarnas mengalami stress kerja.

Dua peneliti yang diwawancarai menemukan bahwa pegawai tugas mengalami stres akibat kondisi lapangan yang sulit diprediksi. Prediksi sering salah dalam hal ini, meninggalkan orang yang dicintai juga merupakan hal yang sulit. Orang-orang yang mereka cintai mungkin menjadi korban dalam bencana jika terjadi di kampung halaman mereka atau di tempat yang dekat.

Dimulai dari fase pertama menerima berita dari masyarakat, yang tidak terduga, operasi pencarian dan penyelamatan selalu menimbulkan stres. Ada kekhawatiran terus-menerus akan keselamatan diri sendiri dan tim, bahkan dalam menghadapi kematian. Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan tingkat stres mereka sama-sama dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan suportif. Tingkat stres kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan dalam lingkungan kerja yang tidak produktif.

Para pegawai menghadapi berbagai bahaya langsung dan tidak langsung di lingkungan kerja fisik, di mana mereka menjalankan tugas sehari-hari, berbeda dengan lingkungan kerja non-fisik, yang bebas dari risiko tersebut (Sucipto, 2014). Lingkungan kerja non-fisik, di sisi lain, mencakup segala hal yang berhubungan dengan dinamika interpersonal di tempat kerja, termasuk interaksi antara rekan kerja, atasan, dan bawahan (Sedarmayanti, 2009).

Ketika pegawai mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik sambil tetap sehat, aman, dan nyaman, kita mengatakan bahwa lingkungan kerja itu baik. Ketika pegawai tidak stres dengan pekerjaan mereka, mereka dapat memberikan yang terbaik dalam suasana kerja yang positif. Pegawai yang ditunjuk sebagai penyelamat adalah mereka yang dalam kasus kecelakaan, bencana alam, atau keadaan lain yang mengancam nyawa manusia, diizinkan oleh atasan untuk melakukan atau mengkoordinasikan upaya pencarian dan pertolongan.

Dari deskripsi yang diberikan, jelas bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah stres kerja di kalangan pegawai Basarnas Medan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Medan."

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Permasalahan yang ada di fenomena diatas peneliti merumuskan permasalahan bahwa apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Stress kerja pada pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Medan.

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan fenomena atau latar belakang tersebut, peneliti bermaksud untuk mengetahui dan menguji secara empiris apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Stress kerja pada pegawai kantor pencarian dan pertolongan (BASARNAS) Medan.

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori yang telah dibahas di atas dan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka penulis dapat menentukan hipotesis penelitian sebagai berikut: ada pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stress kerja.

## **1.5 Manfaat penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dalam kaitannya dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan penelitian, karena berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja.

### **1.5.2 Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membantu memberikan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap stress kerja terhadap pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Medan.

### **1.5.3 Manfaat untuk pegawai**

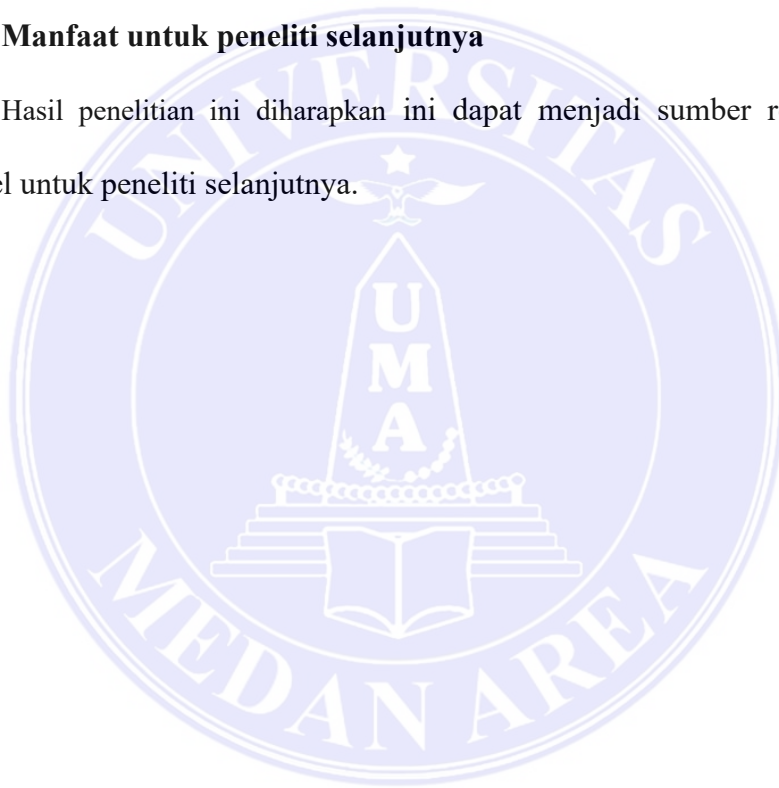
Di harapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi untuk membantu pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Medan.

### **1.5.4 Manfaat untuk instansi**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu instansi basarnas untuk memberikan bantuan terhadap Kesejahteraan psikologis pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Medan.

### **1.5.5 Manfaat untuk peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan ini dapat menjadi sumber referensi yang Reliabel untuk peneliti selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Stres Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Husien (2010) Stress sebagai Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja “ stress harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional, dan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Sedangkan Menurut Veitzhal (2014) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi.

Menurut Siagan (dalam Chandra dan Adriansyah, 2017) bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Hambali (2015) mengemukakan bahwa stres kerja disebabkan adanya ketidak

seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja timbul karena adanya tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja dalam organisasi perusahaan merupakan gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut, yaitu orang menjadi gugup, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Menurut Beehr & Newman (dalam Wijono 2017) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan.

Dapat disimpulkan Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan dikarenakan adanya keadaan yang timbul di antara manusia dengan pekerjaannya dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik karyawan dengan aspek pekerjaannya.

### 2.1.2 Gejala-gejala Stres

Beehr dan Newman (dalam Sule dan Donni, 2018) mengkaji ulang beberapa kasus stres kerja dan menyimpulkan tiga gejala dari stres kerja yang sering menyerang individu, yaitu:

#### a. Gejala Psikologis

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

1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
2. Perasaan frustrasi, marah, dan dendam (kebencian); Sensitif dan

hyperreactivity

3. Memendam perasaan, menarik diri, dan depresi
4. Komunikasi yang tidak efektif
5. Perasaan terkucil dan terasing
6. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
7. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi

8. Kehilangan spontanitas dan kreativitas serta

9. Menurunnya rasa percaya diri

b. Gejala Fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah:

1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
2. Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan nonadrenalin)
3. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung)
4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (chronic fatigue syndrome)
6. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
7. Gangguan pada kulit
8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
9. Gangguan tidur

10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Gejala Perilaku

1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
2. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah keobesitas
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
7. Meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Menurut Hambali dan Adang (2015) gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

1. Fisik, yaitu napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sbelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah. Gagal, tidak menari,



ehilangan semangat, sulit berkonsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain.

3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjenkel menjadi meledak-ledak.

Robbins (dalam Pusvitasari, Hepi dan Yulianti, 2016) bahwa ada tiga gejala stres kerja, yaitu:

1. Gejala fisiologis Gejala ini berkaitan dengan fisik seperti perubahan metabolisme tubuh, mengalami kesulitan pernapasan, mengalami penyakit jantung, peningkatan tekanan darah, sakit liver, dan sakit kepala.
2. Gejala psikis Gejala ini berkaitan dengan kondisi psikologis individu seperti kecemasan, mudah marah, merasa bosan, dan kehilangan gairah kerja.
3. Gejala perilaku berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan seseorang.

Terry Beehr dan John Newman (dalam Waluyo, 2013) menyebutkan ada tiga gejala dari stres pada individu, yaitu:

1. Gejala Psikologis, antara lain kecemasan, mudah tersinggung, perasaan frustrasi, rasa marah, dendam, sensitif, komunikasi tidak efektif, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, menurunnya rasa percaya diri.
2. Gejala Fisiologis, antara lain meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, kelelahan fisik, gangguan pernapasan, gangguan pada kulit, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, dan gangguan tidur.

3. Gejala perilaku, antara lain menunda menghindari pekerjaan, menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan, perilaku makan yang tidak normal, menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan untuk melakukan bunuh diri Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan seseorang.

Dari penjelasan di atas disimpulkan gejala-gejala dari stress kerja adalah gejala fisiologi, psikis dan gejala perilaku.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2017:433) faktor-faktor penyebab stres dijabarkan sebagai berikut:

#### **a) Faktor Lingkungan**

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

#### **b) Faktor Organisasional**

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

c) Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Beberapa faktor individual yang dapat menjadi penyebab stres meliputi:

- a) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja
- b) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja;
- c) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Cooper & Payne (dalam Wijono, 2012) telah menyebutkan bahwa ada tiga macam faktor yang menyebabkan stres, yaitu:

- a. Faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politis dan teknologi).
- b. Faktor organisasi (tuntutan tugas, peran, antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan tahap kehidupan organisasi itu).
- c. Faktor individual (masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian).

Luthans (dalam Waluyo, 2009) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yakni:

- a. *Extra Organizational Stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. *Organizational Stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi
- c. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.
- d. *Individual Stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual.

#### **2.1.4 Aspek-Aspek Stres Kerja**

Aspek-aspek stres kerja di kategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Robbins (2006) meliputi:

##### a) Ciri Fisiologis

Hal ini dapat dilihat dari orang yang terkena stres antara lain; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, Lelah atau kehilangan daya energi.

b) Ciri Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung dan kebosanan.

c) Ciri Perilaku

Ciri stres yang terkait dengan perilaku meliputi mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak menepati janji, suka mencari kesalahan orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk dan tidur tidak teratur.

Sedangkan menurut Beehr dan Newman (2000) tentang aspek-aspek stres kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Fisiologis

Bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernapas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms fisiologis adalah meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan resiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler, mudah lelah fisik, kepala pusing, sakit kepala, ketegangan otot, gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah, sulit tidur, sering berkeringat, telapak tangan berkeringat.

b. Psikologis

Stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Symptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitive dan jengkel, kebingungan,

gelisah, depresi, mengalami ketertekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa, dan rasa percaya diri menurun.

c. Tingkah laku (*behavioral*)

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah penundaan menghindari pekerjaan, absensi, menurunnya performansasi, dan produktivitas, makan secara berlebihan, hilang, tindakan berlebihan, menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga, tidak berminat berhubungan dengan orang lain..

Menurut Luthans (2006) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology*, dan *Behavior*.

a. *Physiology* (fisiologi)

Masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan, kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti rasa sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

b. *Psychology* (psikologikal)

Ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tahap agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

c. *Behavior* (tingkah laku)

Memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan aspek dari stress kerja yaitu *physiology* (fisiologi) *psychology* (psikologikal) dan *behavior* (tingkah laku).

### 2.1.5 Jenis-jenis Stress Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye (dalam Asih, et al., 2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. *Eustress* (*good stress*), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
2. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
3. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.

4. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick (dalam Yuliana, et al., 2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Eustress, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi
2. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan disimpulkan jenis-jenis stress kerja yaitu *eustress* dan *distress*.

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik untuk mempengaruhi fisik maupun mempengaruhi psikologis. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang di bebankan (Saydam,2000).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang



diembangkan (Nitisemito, 2002) lingkungan kerja sebagai keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi,2003).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Serdamayanti 2009). Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja fisik adalah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan (Serdamayanti 2009), Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung Kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Dari penjelasan tersebut dapat kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan lingkungan kerja sebagai keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

### **2.2.2 Aspek-aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi

beberapa bagian atau dapat disebut juga aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja aspek-aspek tersebut adalah :

a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya,serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

Ada 5 aspek lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu (Analisa, 2011):

1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan

- kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
  - 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
  - 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
  - 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan aspek aspek lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan terdapat beberapa bagian yang menjadi aspek aspek lingkungan kerja.

### 2.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Priansa 2011), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

- 1) Faktor lingkungan fisik, lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri, kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.
- 2) Faktor lingkungan psikis, yaitu hal hal yang menyangkut dengan hubungan

sosial dan keorganisasian, kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, system pengawasan yang buruk, frustasi, perubahan- perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian 2006):

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti,2011) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik : (a) Pewarnaan , (b) Penerangan , (c) Udara, (d) Suara bising, (e) Ruang gerak, (f) Keamanan , (g) Kebersihan.
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik : (a) Struktur kerja, (b) Tanggung jawab kerja, (c) Perhatian dan dukungan pemimpin, (d) Kerja sama antar kelompok, (e) Kelancaran komunikasi.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik terdapat faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut.

## 2.2.4 Jenis-jenis lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar (2005) yaitu :

1) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas karyawan

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang rapi, bersih, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja , hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap karyawan adalah latar belakang keluarga yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan baik apabila adanya komunikasi yang

baik diantara anggota perusahaan dengan adanya komunikasi dilingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan paham

Menurut Siagian (2014), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan

kepuasan”. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya ada klasifikasi ataupun terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

### 2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan penelitian Kartika Yuliantari (2018) hasil penelitian yang dilakukan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap stress kerja , dengan nilai koefisien korelasi 0,781 atau dapat dikatakan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat.

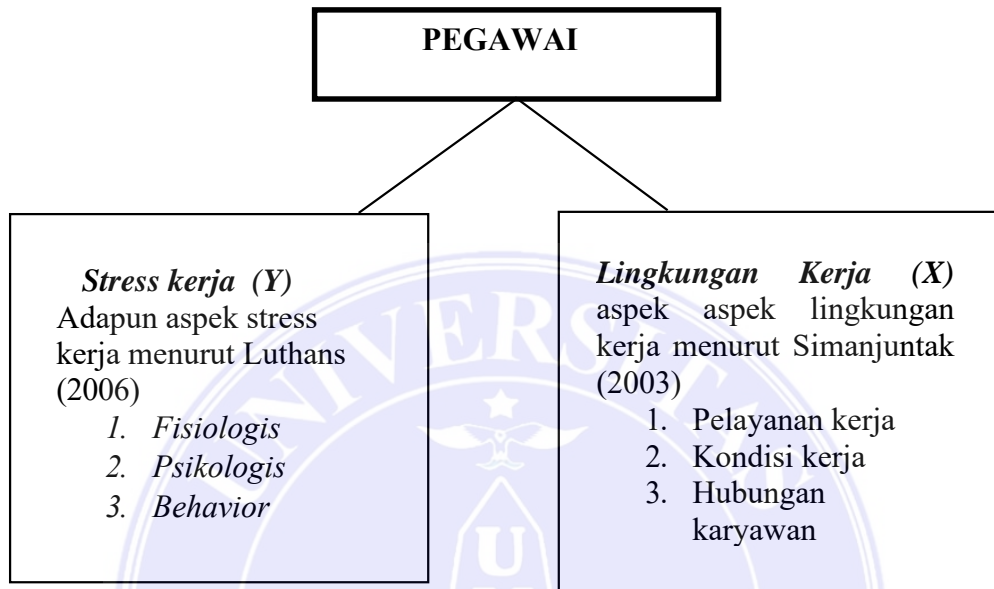
Hasil dari penelitian Muhammad Rizki (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang sebesar 34,6%.

Hasil dari penelitian Pasih Noordiansah (2016) Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, didapatkan nilai koefisendeterminasi untuk lingkungan kerja fisik adalah -0,254 dan lingkungan kerja non fisik sebesar -0,463. Kedua koefisien tersebut bertanda negatif yang berarti jika lingkungan kerja fisik dan non fisik semakin baik, maka tingkat stres kerja perawat akan semakin rendah. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja, baik secara simultan maupun parsial. Dan lingkungan kerja fisik adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Primadianti (2012) yang mendapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap stres kerja.

Sejalan dengan hasil ini, studi yang dilakukan oleh Mohammad Amas Lahat (2018) menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,779, yang menunjukkan pengaruh yang

signifikan. Nilai  $r^2$  sebesar 0,798 menunjukkan bahwa, meskipun variabel lain bertanggung jawab atas 20,2% variasi dalam stres kerja, variabel lingkungan kerja menyumbang 79,8%.

### 2.3 Kerangka Konseptual





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Peneliti merencanakan waktu penelitian selama kurang lebih 1 bulan untuk mengumpulkan data yang konkrit dari setiap sampel penelitian

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Medan.

#### 3.2 Bahan dan Alat

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menggunakan bahan berupa *Google Form* yang disebar secara online. Kemudian data diuji dengan menggunakan software SPSS 21.0 *for windows*.

#### 3.3 Metodologi Penelitian

##### 3.3.1 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan data dengan menggunakan skala. Skala merupakan ukuran kuantifikasi yang diatur berdasarkan nilai atau besarnya, yang bertujuan untuk mewakili atau representasi dari barang, orang atau kontinuitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penskalaan skala model likert. Dalam skala likert terdapat dua jenis pernyataan, yaitu: *favourabel* dan *unfavorabel*. Skala *favourabel* merupakan skala yang memberikan pernyataan yang positif dan mendukung objek sifat yang akan diungkap. Sedangkan *unfavorabel* merupakan skala yang memberikan

pernyataan negative yang tidak mendukung objek sifat yang akan diungkap.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari dua pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua skala psikologi yaitu skala Lingkungan kerja dan stress kerja. Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorabel* adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan *unfavorabel*, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

**Tabel 1. Bobot Nilai Skala**

<i>Favorabel</i>		<i>Unfavorabel</i>	
Jawaban	Nilai	Jawaban	Nilai
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

#### a. Validitas

Validitas merupakan salah satu ciri yang menandai tes hasil belajar yang baik. Untuk dapat menentukan apakah suatu tes hasil belajar telah memiliki validitas atau daya ketepatan mengukur, dapat dilakukan dari dua segi, yaitu: dari segi tes itu sendiri sebagai totalitas, dan dari segi itemnya, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tes tersebut (Bloor, 1997). Alat ukur dikatakan valid jika alat ukur tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu kejituan daripada suatu. Tes ditinjau dari isi tes tersebut. Suatu tes hasil belajar dapat dikatakan valid,

apabila materi tes tersebut betul-betul merupakan bahan-bahan yang representatif terhadap bahan-bahan pelajaran yang diberikan (Sekaran, 2007). Untuk mengetahui validitas dari lingkungan kerja dan stress kerja adalah dengan menggunakan SPSS. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi sederhana.

#### **b. Reliabilitas**

Menurut Azwar (2012), reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Azwar juga menyatakan reliabilitas sebagai konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang baik pada satu subjek maupun sejumlah subjek.

### **3.3.3 Metode Uji Asumsi**

#### **a. Uji normalitas**

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data dari sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, jika data berdistribusi normal maka sampel dapat mewakili populasi. Untuk uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka sebarannya dikatakan normal, dan sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

#### **b. Uji linearitas**

Untuk memenuhi asumsi bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier maka harus diadakan uji linearitas. Untuk melihat kelinieran diuji dengan analisis *compare means*. Pada penelitian ini, kaidah yang digunakan yaitu, data dikatakan linear apabila pada

kolom *linearity* nilai probabilitas atau  $p < 0,05$ . Uji linearitas diuji dengan *Compare Means test for linearity* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 *for windows*.

### c. Uji Heteroskedasitas

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara varians dan residual terhadap pengamatan yang lain dalam model regresi linier sederhana.

### d. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Dalam statistik sebuah hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa- peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono, 2004). Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang menjadi kuantitas dan karekteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Kemudian peneliti menggunakan populasi yang ada di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Medan, yaitu seluruh pegawai pada yang berjumlah 52 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Husain dan Purnomo, 2001). Sampel

adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat di generalisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini peneliti menggunakan keseluruhan total sampling yaitu 52 pegawai.

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sample pada pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Medan adalah menggunakan total sampling yang bertujuan agar sample bisa memenuhi tujuan dari penelitian ini. sample yang diperlukan untuk penelitian ini adalah pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Medan. Maka diperolehlah karyawan yang berjumlah 52 pegawai yang memenuhi kriteria sample yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

### 3.5 Prosedur Kerja

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode skala. Menurut (Sugiyono,2006:13) skala pengukuran dalam kuantitatif adalah acuan yang berfungsi sebagai penentuan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut mampu menghasilkan data kuantitatif. Salah satu jenis skala yang dapat digunakan adalah skala *likert*.

Menurut (Sugiyono, 2018:152) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun penggunaan skala ini pada dua variabel adalah skala stress kerja dan lingkungan kerja.

### 3.5.1 Skala Stress Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek stress kerja. Aspek stress kerja menurut Luthans (2006) yaitu fisiologis, psikologis dan behavior.

Skala disusun menggunakan pernyataan *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung). Pernyataan akan disusun dalam lima kategori jawaban, terdiri dari jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

### 3.5.2 Skala Lingkungan Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2003) yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

Skala disusun menggunakan pernyataan *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung). Pernyataan akan disusun dalam lima kategori jawaban, terdiri dari jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis melalui uji SPSS dengan menguji hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yaitu hubungan secara linear antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel terikat berdasarkan variabe

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stress kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,380 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stress kerja.
2. Berdasarkan pada nilai rata rata empirik yang diperoleh (59,185) lebih besar dari nilai rata rata hipotetik (55), Stress kerja pada pegawai tergolong tinggi. Selanjutnya berdasarkan pada nilai rata rata empirik yang diperoleh (72,416) sedangkan hipotetik (67,50), lingkungan kerja pada pegawai tergolong sedang
3. Kontribusi lingkungan kerja terhadap stress kerja sebesar 38%. Yang artinya lingkungan kerja mempengaruhi stress kerja pada pegawai Basarnas Medan sebesar 38%.

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Saran Untuk Pegawai

Adapun saran yang dapat diberikan untuk pegawai agar dapat Mempersiapkan segala sesuatu terkait dengan Kesehatan fisik dan mental terutama pada saat pengevakuasian korban dan ditambah dengan persiapan-persiapan yang dilakukan missal yang berhubungan dengan peralatan keselamatan untuk rescuer sehingga bisa menumbuhkan kerja sama yang baik antara rescuer yang sedang melaksanakan tugas. Dan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama

rekanan kerja agar menumbuhkan rasa percaya antar satu sama lain sehingga ketika dihadapkan dengan Operasi Sar bisa saling mengerti dan membantu dalam pengevakuasian. Selalu menjaga kesehatan agar bisa meminimalisir ketika gejala stress muncul pada saat pelaksanaan operasi sar.

### **5.2.2 Saran Untuk Instansi**

Adapun saran untuk instansi adalah dengan Membuat pelatihan rutin kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan serta kekompakan antar pegawai basarnas. Selain itu membuka ruang konseling dan bekerja sama dengan pihak terkait untuk meminimalisir dan mengatasi permasalahan yang menyangkut individu pegawai basarnas.

### **5.2.3 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat memperhatikan faktor lain stress kerja yang tidak diteliti seperti faktor organisasional, faktor individual yang mencakup faktor persoalan keluarga dan masalah ekonomi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Beehr, Terry A. dan John E. Newman, 2014, “*Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review*” *Personnel Psychology*, 31.
- Bloor, Thomas and Meriel Bloor. 1997. *The Functional Analysis of English: a Hallidayan Approach*. New York: Arnold
- Chandra, Riny Dan Dody Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1.
- Cooper, Gary L. & Payne, K. 1978. *Stress at Work*. New York, USA : John Wiley & Sons, Ltd.
- Donni Juni Priansa. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Fred Luthans. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi.
- Hambali, Adang. (2015). *Psikologi Industri Oranisasi*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Husaini U. dan Purnomo S. Pengantar Statistika. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008.
- Kartika Yuliantari (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Cabang Kalibat Jakarta, *Jurnal Peneliti Ilmu Manajemen*, 1 (2).
- Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Muhammad Rizki, (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 41(1).
- Noordiansah, P. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016). Efektivitas Pelatihan
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Regulasi Emosi untuk Menurunkan Stres Kerja pada Anggota Reskrim. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 8(1), 127-145.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1).
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sucipto CD. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing; 2014.
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat*. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376-396.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Setiyana. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang Industri Karet*, jurnal ekonomi dan bisnis. Volume 1, No.5, 248-400.



**LAMPIRAN**

## Lampiran-1

### KUESIONER STRESS KERJA

**Nama** :  
**Jabatan** :

#### Petunjuk Pengisian

Tuliskan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda centang pada kolom jawaban yang telah tersedia. Keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu merasa letih dengan beban kerja yang diberikan	√			
2.	Dalam menjalankan tugas , saya ditekan dengan banyak peraturan yang membuat saya lelah				√

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa letih dengan beban kerja yang diberikan				
2.	Dalam menjalankan tugas , saya ditekan dengan banyak peraturan yang membuat lelah				
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan walau beban kerja yang berlebihan				
4.	Saya selalu mengalami gangguan tidur Ketika didesak atasan untuk menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin				
5.	Otot dan leher saya terasa kaku Ketika banyak membantu korban musibah				
6.	Emosi saya sulit terkendalikan saat diberikan tugas yang banyak				
7.	Saya semangat ketika akan berangkat melakukan pekerjaan				

8.	Saya merasa cemas ketika tidak mampu membantu korban musibah				
9.	Saya fokus dalam bekerja walaupun banyak masalah diluar pekerjaan				
10.	Pekerjaan yang banyak membuat saya bersemangat untuk menyelesaikannya				
11.	Akhir-akhir ini saya merasa malas saat berangkat kerja				
12.	Bila menemui masalah dalam bekerja saya cenderung bertindak agresif				
13.	Tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja				
14.	Walaupun sakit saya tetap datang untuk bekerja				
15.	Saya jarang merasa letih dengan beban kerja yang diberikan				
16.	Saya tidak lelah ketika menjalankan tugas dengan banyak peraturan				
17.	Beban kerja yang berlebihan membuat sakit kepala				
18.	Saya gampang tidur ketika di desak oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin				
19.	Tubuh saya selalu rileks ketika membantu banyak korban musibah				
20.	saya kurang dapat mengendalikan emosi ketika mengerjakan tugas yang banyak				
21.	Saya cenderung ingin meninggalkan pekerjaan karena merasa pekerjaan ini monoton				
22.	Saya tidak cemas ketika belum mendapatkan solusi untuk membantu korban musibah				
23.	Saya kurang fokus bila banyak masalah diluar pekerjaan				
24.	Banyaknya Pekerjaan membuat saya kurang bersemangat untuk menyelesaikannya				
25.	Pekerjaan saya menuntut tanggung jawab yang besar, namun hal itu membuat saya proaktif dalam bekerja				
26.	Saya akan berupaya tetap tenang walaupun banyak masalah dalam pekerjaan				
27.	Ketika sakit saya mengambil cuti dalam bekerja				
28.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja				

## LAMPIRAN-2

### KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

Nama :  
Jabatan :

#### Petunjuk Pengisian

Tuliskan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda centang pada kolom jawaban yang telah tersedia. Keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kebersihan tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja			√	
2.	Saya merasa alat yang digunakan untuk bekerja lengkap dan berfungsi dengan baik		√		

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kebersihan tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja				
2.	Saya merasa peralatan yang digunakan untuk bekerja memadai				
3.	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku				
4.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti				
5.	Saya bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas kerja agar bisa banyak membantu korban musibah				
6.	Saya merasa nyaman bekerja ketika adanya jaminan kesehatan				
7.	Saya merasa atasan memperhatikan kesehatan pekerja dengan baik				
8.	Peralatan keamanan di tempat kerja yang aman membuat saya nyaman dalam bekerja				
9.	Saya merasa suhu udara di dalam ruangan tempat kerja terjamin dengan baik				
10.	Saya merasa nyaman berada di ruangan				

	karena lampu di ruangan terang				
11.	Tempat kerja yang kotor membuat saya tidak nyaman				
12.	Saya merasa peralatan yang digunakan untuk bekerja kurang memadai				
13.	Saya kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
14.	Saya kurang teliti dalam melakukan pekerjaan				
15.	Saya cenderung bermalas-malasan dalam bekerja				
16.	Saya tidak nyaman dalam bekerja karena tidak ada jaminan kesehatan				
17.	Saya merasa atasan kurang peduli dengan kondisi kesehatan pekerja				
18.	Saya merasa kurang mampu bekerja karena peralatan keamanan yang kurang memadai				
19.	Saya kurang nyaman dengan suhu ruangan di tempat kerja				
20.	Penerangan di dalam ruangan redup sehingga saya kurang nyaman saat berada di dalam ruangan				
21.	Saya mampu menjalin komunikasi dengan baik sesama rekan kerja				
22.	Saya berupaya membangun hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja				
23.	Saya berkoordinasi yang baik pada setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja				
24.	Saya membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan pertolongan				
25.	Saya mampu menerima pendapat rekan kerja				
26.	Saya merasa kurang terjalinnya komunikasi sesama rekan kerja				
27.	Saya kurang mampu membangun hubungan kerja dengan sesama rekan kerja				
28.	Saya kurang terjalin koordinasi dengan sesama rekan kerja				
29.	Saya kurang peduli pada rekan kerja yang membutuhkan pertolongan				
30.	Saya kurang peduli dengan pendapat yang diberikan rekan kerja				

### Lampiran-3

### DATA PENELITIAN STRESS KERJA (Y)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	TOTAL
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	105
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	90
4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	92
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	103
4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	1	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	95
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	77
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	103
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	96
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	104
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	86
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89



3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	86							
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110					
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88					
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	85					
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94					
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	101	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	106
4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	104	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	105	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	85		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	98		
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111	
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	89		
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	90		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	92		
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	101	
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	1	3	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	

## Lampiran-4

### DATA PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	TOTAL
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	105
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	90
4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	92
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	103
4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	1	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	95
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	77
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	103
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	96
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	104
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	86
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88

3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	86
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	85	
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	101	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	106	
4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	103	
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	99	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	98	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	105	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	85		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	98		
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111	
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	1	2	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	89		
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	90		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	92		
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	101	
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	1	3	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91		
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	



## Scale: Stress Kerja

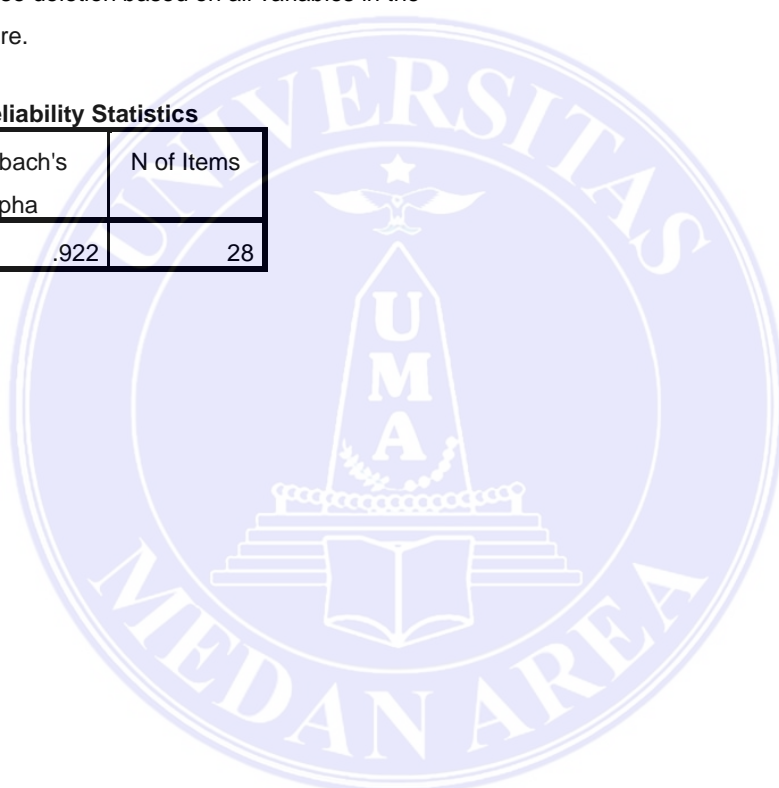
**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	52	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	28



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.9615	67.528	.777	.915
VAR00002	84.9808	67.431	.795	.915
VAR00003	84.9615	68.077	.712	.916
VAR00004	84.9423	67.506	.775	.915
VAR00005	84.9423	67.546	.770	.915
VAR00006	84.9808	67.862	.743	.916
VAR00007	85.0192	71.274	.282	.923
VAR00008	85.2500	73.368	.063	.928
VAR00009	85.2115	69.582	.575	.918
VAR00010	84.9808	67.706	.762	.916
VAR00011	85.0577	67.585	.815	.915
VAR00012	85.0385	67.606	.801	.915
VAR00013	85.0385	67.371	.830	.915
VAR00014	85.0577	67.506	.825	.915
VAR00015	85.0385	67.449	.820	.915
VAR00016	85.0577	67.428	.835	.915
VAR00017	85.0577	67.585	.815	.915
VAR00018	85.5192	74.137	.028	.926
VAR00019	86.1731	78.538	-.360	.935
VAR00020	85.6538	70.074	.389	.922
VAR00021	85.4038	71.030	.518	.919
VAR00022	85.6346	72.589	.153	.925
VAR00023	85.6731	69.362	.453	.920
VAR00024	85.5000	69.824	.516	.919
VAR00025	85.2692	71.142	.356	.922
VAR00026	85.1346	67.491	.897	.914
VAR00027	85.3077	73.825	.075	.925
VAR00028	85.0192	70.215	.476	.920

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
/SCALE('stres kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

## Reliability

Notes	
Output Created	02-FEB-2024 19:59:15
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 52 File Matrix Input Definition of Missing Missing Value Handling User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. Cases Used
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 /SCALE('stres kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.08

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88.3654	74.629	8.63878	28





## Scale: ;Lingkungan kerja

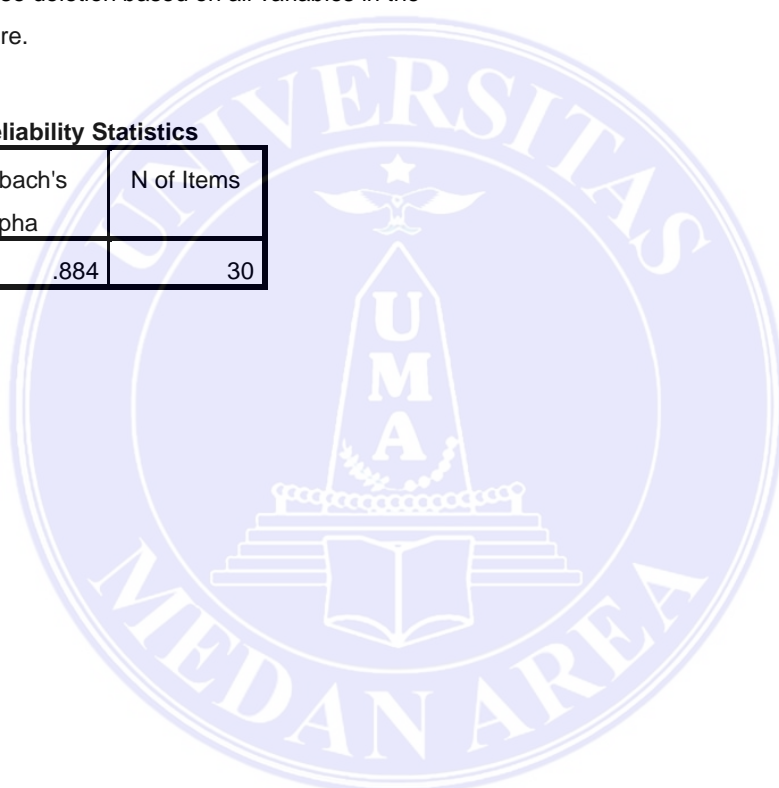
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	30



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.0517	62.927	.393	.882
VAR00002	91.5000	61.272	.490	.879
VAR00003	91.3621	61.112	.554	.878
VAR00004	91.3103	62.042	.432	.881
VAR00005	91.2414	61.204	.550	.878
VAR00006	91.1379	62.051	.470	.880
VAR00007	91.5172	61.903	.418	.881
VAR00008	91.2241	61.194	.555	.878
VAR00009	91.5172	61.131	.552	.878
VAR00010	91.3966	61.822	.465	.880
VAR00011	93.3793	67.257	-.207	.893
VAR00012	92.0690	59.890	.507	.879
VAR00013	91.8793	62.003	.301	.884
VAR00014	91.7931	61.325	.498	.879
VAR00015	91.5000	61.061	.456	.880
VAR00016	92.2241	61.651	.218	.890
VAR00017	91.7931	61.992	.363	.882
VAR00018	92.1379	61.489	.337	.883
VAR00019	92.0172	60.930	.444	.880
VAR00020	92.1034	61.358	.356	.883
VAR00021	91.3793	61.362	.523	.879
VAR00022	91.3621	60.796	.554	.878
VAR00023	91.3621	60.656	.614	.877
VAR00024	91.4310	60.390	.664	.876
VAR00025	91.3793	61.327	.528	.879
VAR00026	91.9138	62.256	.293	.884
VAR00027	91.7931	61.992	.415	.881
VAR00028	91.7586	61.485	.567	.878
VAR00029	91.7414	61.213	.584	.878
VAR00030	91.7241	62.730	.440	.881

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE(';ingkungan kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

**Notes**

Output Created		02-FEB-2024 19:58:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE(';ingkungan kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
94.8276	65.724	8.10704	30





## Lampiran-6

### UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

NPAR TESTS  
 /K-S(NORMAL)=x y RES\_1  
 /MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

Notes	
Output Created	03-FEB-2024 09:40:42
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 52 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01 Number of Cases Allowed <sup>a</sup> 131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja	stres kerja	Unstandardized Residual
N		52	52	52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	72.4162	59.8846	.0000000
	Std. Deviation	7.79224	4.13212	3.35820955
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.220	.142
	Positive	.129	.220	.142
	Negative	-.082	-.107	-.076

Kolmogorov-Smirnov Z	.932	1.336	1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)	.350	.058	.244

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

MEANS TABLES=y BY x  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS LINEARITY.

## Means

Notes	
Output Created	03-FEB-2024 09:45:02
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 52 Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used
Syntax	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01

[DataSet2]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stres kerja * lingkungan kerja	52	100.0%	0	0.0%	52	100.0%

**Report**

stres kerja

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
71.00	63.0000	1	.
77.00	64.0000	1	.
78.00	73.0000	1	.
79.00	75.0000	1	.
80.00	62.2000	5	4.14729
81.00	62.2500	4	3.20156
82.00	62.0000	2	2.82843
83.00	60.0000	2	.00000
84.00	58.0000	4	2.16025
85.00	63.0000	2	2.82843
86.00	58.0000	5	1.58114
87.00	59.5000	2	2.12132
88.00	60.0000	1	.
89.00	59.5000	2	.70711
90.00	57.6667	3	2.08167
91.00	59.0000	1	.
92.00	60.0000	1	.
93.00	58.0000	1	.
94.00	58.0000	2	.00000
95.00	60.0000	1	.
96.00	56.0000	1	.
97.00	58.0000	2	1.41421
98.00	58.0000	2	4.24264
99.00	56.0000	1	.
102.00	59.0000	1	.
103.00	50.0000	1	.
105.00	55.0000	1	.
106.00	55.0000	1	.
Total	59.8846	52	4.26409



**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	754.091	27
stres kerja * lingkungan kerja	Between Groups	Linearity	352.152	1	
		Deviation from Linearity	401.939	26	
	Within Groups		173.217	24	
Total			927.308	51	

**ANOVA Table**

			Mean Square	F	
			(Combined)	27.929	3.870
stres kerja * lingkungan kerja	Between Groups	Linearity	352.152	48.792	
		Deviation from Linearity	15.459	2.142	
	Within Groups		7.217		
Total					

**ANOVA Table**

			Sig.	
			(Combined)	.001
stres kerja * lingkungan kerja	Between Groups	Linearity	.000	
		Deviation from Linearity	.052	
	Within Groups			
Total				

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stres kerja * lingkungan kerja	-.616	.380	.902	.813



```

COMPUTE Abs_Res=ABS(RES_1).
EXECUTE.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Abs_Res
/METHOD=ENTER x.
    
```

## Regression

Notes		
Output Created		03-FEB-2024 09:46:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Abs_Res
	/METHOD=ENTER x.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Memory Required	1396 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet2]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Abs\_Res  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 <sup>a</sup>	.074	.056	2.30122

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.253	1	21.253	4.013	.051 <sup>b</sup>
	Residual	264.780	50	5.296		
	Total	286.033	51			

- a. Dependent Variable: Abs\_Res  
 b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.631	3.644		2.643	.011
	lingkungan kerja	-.083	.041	-.273	-2.003	.051

- a. Dependent Variable: Abs\_Res



## Lampiran -8

### Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x.
    
```

## Regression

Notes	
Output Created	03-FEB-2024 09:48:57
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 52
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION
	/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV
	CORR SIG N
	/MISSING LISTWISE
	/STATISTICS COEFF OUTS R
	ANOVA CHANGE
	/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN	
/DEPENDENT y	
/METHOD=ENTER x.	
Resources	Processor Time 00:00:00.02
	Elapsed Time 00:00:00.06
	Memory Required 1396 bytes
	Additional Memory Required 0 bytes
	for Residual Plots

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
stres kerja	59.8846	4.13212	52
lingkungan kerja	72.4162	7.79224	52

**Correlations**

		stres kerja	lingkungan kerja
Pearson Correlation	stres kerja	1.000	-.616
	lingkungan kerja	-.616	1.000
Sig. (1-tailed)	stres kerja	.	.000
	lingkungan kerja	.000	.
N	stres kerja	52	52
	lingkungan kerja	52	52

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: stres kerja
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.616 <sup>a</sup>	.380	.367	3.39163	.380	30.614	1

**Model Summary**

Model	Change Statistics
-------	-------------------

	df2	Sig. F Change
1	50 <sup>a</sup>	.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.152	1	352.152	30.614	.000 <sup>b</sup>
	Residual	575.156	50	11.503		
	Total	927.308	51			

a. Dependent Variable: stres kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.489	5.371		16.661	.000
	lingkungan kerja	-.337	.061	-.616	-5.533	.000

a. Dependent Variable: stres kerja



## Lampiran-9

### Surat Izin Penelitian



Nomor : 140/FPSI/01.10/1/2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

15 Januari 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
Badan Sar Nasional Medan  
di  
Tempat

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

Nama : Al-Farhan Naufal Makarim  
NPM : 198600275  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Medan, Jl. Letjen Jamin Ginting No. 99, Sidomulyo, Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara, 20137, Indonesia guna penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Medan".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)11/9/24

 <b>BASARNAS</b>	<b>BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN</b> <b>KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MEDAN</b> Jl. Jamin Ginting No. 99 Kec. Medan Tuntungan Kel. Sidomulyo Medan - 20136 Email : Komsarmedan@gmail.com Website : medanbasarnas.go.id	Emergency Call : (061) 8368111 Call Center : (061) 8369064 Fax : (061) 8369039
Nomor : B/18 /KS.01.02//SARMDN-2024	Medan, 28 Januari 2024	
Sifat : Biasa		
Lampiran : -		
Hal : Penelitian		
Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di Tempat		
Menunjuk surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 140/FPSI/01.10//2024 tanggal 15 Januari 2024 hal Penelitian atas nama:		
Nama : Al-Farhan Naufal Makarim		
Npm : 198600275		
Fakultas : Psikologi		
Benar nama tersebut di atas telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan dari tanggal 16 Januari 2024-22 Januari 2024 dengan judul penelitian : "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja pada Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan".		
Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.		
Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan,  Mustari, S.E., M.M. NIP. 197510241996031001		