

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES  
KERJA PADA PEDAGANG DI PASAR HORAS JAYA  
KOTA PEMATANGSIANTAR  
PASCA KEBAKARAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**DUMARIA REHULINA GINTING**

**218600184**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/26

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 (repositori.uma.ac.id)2/1/26



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES  
KERJA PADA PEDAGANG DI PASAR HORAS JAYA  
KOTA PEMATANGSIANTAR  
PASCA KEBAKARAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**DUMARIA REHULINA GINTING**

**218600184**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

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 2/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/26



## HALAMAN PENGESAHAN

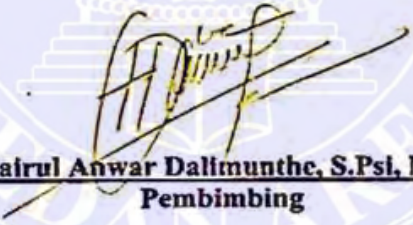
**Judul Skripsi** : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran

**Nama** : Dumaria Rehulina Ginting

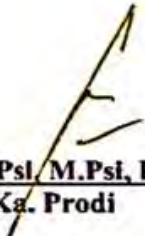
**NPM** : 218600184

**Fakultas** : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
**Hairul Anwar Dallimunthe, S.Psi, M.Si**  
Pembimbing

  
**Dr. Sidik Alsyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Dekan

  
**Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Ka. Prodi

**Tanggal disetujui: 27 Agustus 2025**



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis yang saya susun sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademis yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 27 Agustus 2025



Dumaria Rehulina Ginting



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dumaria Rehulina Ginting

NPM : 218600184

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan 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: 27 Agustus 2025

Yang menyatakan



(Dumaria Rehulina Ginting)



## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEDAGANG DI PASAR HORAS JAYA KOTA PEMATANGSIANTAR PASCA KEBAKARAN

OLEH:

DUMARIA REHULINA GINTING

NPM 218600184

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi stres kerja pada pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran di Gedung IV. Dalam penelitian ini terdapat populasi 928 pedagang dan sampel yang berjumlah 91, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Insidental sampling*. Metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi normalitas, uji asumsi linearitas, dan uji analisis regresi linear sederhana yang menggunakan bantuan SPSS 21.0. Hasil penelitian terdapat Kontribusi lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 43,08%. dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain, dengan koefisien t sebesar -3.661 dan harga  $p = 0.000$  berarti  $p < 0.05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, dalam arti ada pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap stres kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin buruk lingkungan kerja maka stres kerja terhadap pedagang semakin tinggi begitu juga dengan sebaliknya

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pedagang



## ABSTRACT

### THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON WORK STRESS OF TRADERS IN HORAS JAYA MARKET, PEMATANGSIANTAR CITY AFTER THE FIRE

BY:

DUMARIA REHULINA GINTING

NPM 218600184

This study aims to see whether the work environment can affect work stress on traders at Horas Jaya Market, Pematangsiantar City after the Fire in Building IV. In this study there was a population of 928 traders and a sample of 91, the sampling technique used was Incidental sampling. The method used was quantitative using validity tests, reliability tests, normality assumption tests, linearity assumption tests, and simple linear regression analysis tests using SPSS 21.0. The results of the study showed that the contribution of the work environment to work stress was 43.08%. and vice versa, it was influenced by other factors, with a t coefficient of -3.661 and a p value of 0.000 meaning  $p < 0.05$ , so the hypothesis in this study was accepted, in the sense that there was a negative influence of the work environment on work stress, it can be concluded that the worse the work environment, the higher the work stress on traders and vice versa.

**Key Word:** Work Environment, work Stress, Traders



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Kota Pematangsiantar pada tanggal 11 Nopember 2003 dari ayah yang bernama Victorious dan ibu yang bernama Rosdiana, penulis merupakan anak perempuan satu-satunya. Penulis lulus dari SD Negeri 122390 Pematangsiantar pada tahun 2015, lalu lulus dari SMP Negeri 3 Pematangsiantar pada tahun 2018, dan lulus dari SMA Swasta RK Bintang Timur Pematangsiantar pada tahun 2021, kemudian pada tahun 2021 terdaftar sebagai Mahasiswi Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat segala dukungan dari orangtua dan lingkungan sekitar yang diberikan kepada penulis selama menjalani kegiatan perkuliahan, akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran”



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas kasih setiaNya, dan kehadiranNya yang senantiasa menguatkan. Berkat kebaikan dan kemurahan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pedagang Di Pasar Horas Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si sebagai dosen pembimbing skripsi, Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi sebagai Ketua sidang, Ibu Anggi Tri Lestari S.Psi, M.Psi sebagai Penguji sidang dan Ibu Emma Fauziah Saragih S.Psi, M.Psi., Psikolog sebagai Sekretaris sidang yang telah banyak memberi saran dalam penulisan skripsi. Peneliti juga berterima kasih kepada Kepala Badan Kesbangpol Kota Pematangsiantar dan Direktur Utama PDPHJ serta jajaran yang telah memberikan izin juga kepada orang tua yang telah banyak membantu dan mendorong peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan tugas skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 27 Agustus 2025



Dumaria Rehulina Ginting



## DAFTAR ISI

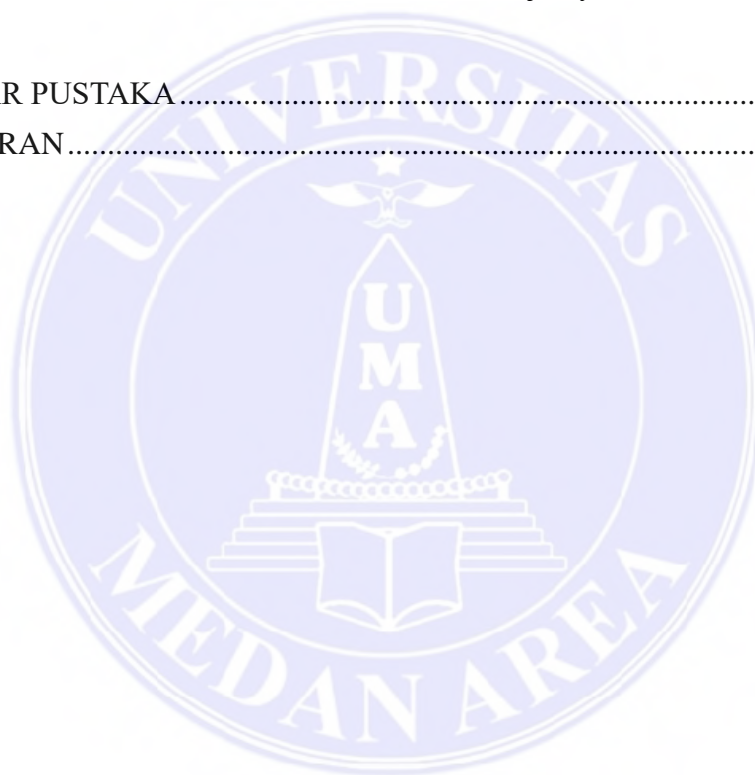
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
 BAB I. PENDAHULUAN .....	 1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
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
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	 7
2.1 Stres Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	7
2.1.2 Gejala Stres .....	7
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja .....	10
2.1.3 Jenis-jenis Stres Kerja .....	13
2.1.4 Aspek-Aspek Stres kerja .....	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja .....	18
2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	23
2.2.4 Aspek Lingkungan Kerja .....	25
2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.....	27
2.4 Kerangka Konseptual .....	30



<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Waktu dan lokasi Penelitian .....	31
3.2 Bahan dan Alat .....	31
3.3 Metode Penelitian.....	31
3.3.1 Tipe Penelitian.....	31
3.3.2 Identifikasi Variabel .....	33
3.4 Definisi Operasional.....	33
3.4.1 Stres Kerja.....	33
3.4.2 Lingkungan Kerja.....	34
3.5 Populasi dan Sampel .....	34
3.5.1 Populasi.....	34
3.5.2 Sampel.....	34
3.6 Teknik Pengambilan Data.....	35
3.6.1 Skala Lingkungan Kerja.....	36
3.6.2 Stres Kerja.....	37
3.6.3 Uji Validitas Dan Realibilitas .....	37
3.7 Teknik Analisis Data .....	38
3.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	38
3.7.2 Uji normalitas.....	39
3.7.3 Uji Lineartitas.....	39
3.7.4 Uji Hipotesis .....	40
3.8 Prosedur Penelitian.....	40
3.8.1 Persiapan Administrasi.....	40
3.8.2 Persiapan Alat Ukur .....	41
3.9 Pelaksanaan Penelitian .....	43
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>45</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	45
4.1.1 Uji Validitas dan Realibilitas.....	45
4.2 Hasil Analisis Data .....	47
4.2.1 Uji Normalitas .....	47
4.2.2 Uji Lineritas .....	47
4.2.3 Hasil Uji Hipotesis .....	48
4.3 Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	49
4.3.1 Mean Hipotetik.....	49



4.3.2	Mean Empirik.....	49
4.4	Kriteria .....	49
4.5	Pembahasan.....	51
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....		55
5.1	Simpulan .....	55
5.2	Saran.....	55
5.2.1	Saran Untuk Pedagang .....	55
5.2.2	Saran Untuk Instansi .....	56
5.2.3	Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....		57
LAMPIRAN.....		60





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 2. Kurva Normal Variabel Lingkungan Kerja .....	50
Gambar 3. Kurva Normal Variabel Stres Kerja .....	51





## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala stres kerja sebelum uji coba .....	42
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba .....	43
Tabel 3. Distribusi penyebaran butir-butir skala stres kerja setelah uji coba .....	45
Tabel 4. Distribusi Penyebaran butir-butir Skala Lingkungan Kerja setelah uji coba .....	46
Tabel 5. Uji Relibilialitas .....	46
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	47
Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan .....	48
Tabel 8. Rangkuman Analisa Korelasi <i>Product Moment</i> .....	48
Tabel 9. Rangkuman Analisis Hasil .....	49
Tabel 10. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	50





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Stres Kerja .....	61
Lampiran 2. Kuisisioner Lingkungan Kerja .....	64
Lampiran 3. Data Penelitian Lingkungan Kerja .....	66
Lampiran 4. Data Penelitian Stres Kerja.....	69
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72
Lampiran 6. Uji Asumsi .....	80
Lampiran 7. Uji Hipotesis .....	83
Lampiran 8. Surat izin Penelitian.....	85





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul ketika individu menghadapi tekanan, tuntutan, atau ketidakpastian dalam pekerjaan yang melebihi kemampuan untuk mengatasinya. Keadaan ini dapat dialami oleh siapa pun, tidak hanya pegawai atau karyawan, tetapi juga pedagang yang menggantungkan hidupnya pada kegiatan berdagang. Kondisi stres kerja tampak jelas dialami pedagang Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar setelah kebakaran yang melanda pasar tersebut. Pasar Horas Jaya sendiri merupakan pusat perdagangan utama di kota dengan empat gedung di atas lahan seluas 24.771 m<sup>2</sup>. Pasar ini telah dua kali mengalami kebakaran, pertama pada tahun 2003 di Gedung III dan terakhir pada Minggu, 22 September 2024 pukul 13.30 WIB di Gedung IV yang menghanguskan kios berisi pakaian bekas, ikan basah, kopi, burung, serta barang dagangan lainnya. Musibah diduga bermula dari ledakan kompor gas yang kemudian merambat dan diperparah oleh korsleting listrik, menurut Data per 5 Februari 2025 dari Departemen Operasional Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya (PDPHJ) terdapat 928 pedagang di Gedung IV Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar.

Secara umum, pasar bukan hanya sekadar tempat bertemunya penjual dan pembeli, tetapi juga berperan sebagai pusat kegiatan ekonomi masyarakat. Melalui pasar, terjadi perputaran barang dan jasa sekaligus terjalin interaksi sosial serta budaya yang menjadi bagian penting dari kehidupan masyarakat lokal. Pasar tradisional seperti Pasar Horas Jaya merupakan tumpuan hidup banyak pedagang



kecil yang kesehariannya mengandalkan pendapatan dari hasil jual beli. Oleh karena itu, ketika pasar mengalami kebakaran, dampaknya tidak hanya berupa kerusakan fisik bangunan, tetapi juga berimbas pada kondisi mental, ekonomi, dan sosial para pedagang.

Berdasarkan hasil observasi pada 3 Oktober 2024, terlihat pedagang di sekitar area bekas kebakaran mengalami penurunan konsentrasi saat berdagang, sebagian tampak kurang bersemangat, bahkan ada yang lebih banyak duduk diam. Lingkungan yang panas di bawah tenda darurat, minim ventilasi, serta dekat dengan lalu lintas kendaraan membuat kondisi berdagang semakin berat. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan beberapa pedagang yang menyampaikan bahwa mereka sering merasa gelisah atau cemas, bosan, tidak fokus saat berjualan karena memikirkan hutang, ketidakpastian kapan bisa kembali ke kios permanen. Ada juga pedagang yang mengeluhkan rasa waswas berjualan di tepi jalan yang rawan kecelakaan, serta beban tambahan menjaga lapak di malam hari karena khawatir akan pencurian.

Kondisi tersebut sesuai dengan pandangan Triatna (2015) menyatakan bahwa stres mempunyai makna yang berbeda bagi setiap individu. Stres merupakan kondisi yang berkaitan dengan interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana lingkungan bertindak sebagai pemicu sedangkan individu memberikan respons terhadapnya. Parker dan DeCotiis (dalam Mittal & Bhakar, 2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis ketika individu berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan



dengan apa yang diinginkan, namun hasil yang diperoleh bersifat tidak pasti dan memiliki arti penting.

Simanjuntak (2003) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan yang digunakan, kondisi sekitar tempat individu bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaruh kerja baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, Bahri (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memberikan rasa nyaman, aman, tenang, betah, dan menyenangkan bagi karyawan. Dalam kasus Pasar Horas Jaya, kondisi lingkungan kerja pasca kebakaran justru sebaliknya: pedagang harus berjualan di lokasi yang sempit, panas, rawan kecelakaan, dan tanpa kepastian waktu relokasi, sehingga memicu munculnya tekanan psikologis.

Upaya yang diambil oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kota Pematangsiantar, yang mencakup penetapan status darurat kebakaran pada 24 September 2024 serta penyaluran bantuan tunai kepada sebagian pedagang, telah dilaksanakan. Dalam hal ini, PDPHJ berperan sebagai lembaga penyalur bantuan yang ditugaskan oleh pemerintah ataupun pelaksana yang mengawasi dan memastikan implementasi kebijakan berjalan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, sementara kebijakan-kebijakan yang diambil sepenuhnya merupakan kewenangan dan keputusan dari pemerintah. Namun, data per 3 Januari 2025 menunjukkan hanya 328 pedagang yang menerima bantuan, sementara mayoritas lainnya tidak mendapatkan/belum terdata. Hal ini menimbulkan rasa kecewa dan menambah tekanan bagi mereka yang tidak memperoleh bantuan. Beberapa pedagang bahkan menyatakan bahwa dana yang



diberikan tidak cukup untuk memulai kembali usaha karena harus membeli tenda dan perlengkapan baru.

Penelitian sebelumnya oleh Rizki, Hamid, & Mayowan (2016) di PT PLN Distribusi Jawa Timur membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat stres karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti yang dialami pedagang Pasar Horas Jaya, dapat menjadi faktor utama meningkatnya stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa stres kerja pada pedagang Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar pasca kebakaran bukan hanya persoalan individu, tetapi juga dipengaruhi kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Pedagang di Pasar Horas Jaya Pasca Kebakaran”. Penelitian ini penting dilakukan karena belum banyak kajian yang menyoroti pedagang sebagai subjek penelitian, terutama dalam konteks bencana kebakaran pasar yang membawa dampak besar terhadap kehidupan ekonomi dan sosial mereka.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini ialah apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran?.



### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pedagang Di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran.

### 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti menarik hipotesis bahwa terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan asumsi semakin tinggi lingkungan kerja maka stres kerja terhadap pedagang semakin rendah begitu juga dengan sebaliknya.

### 1.5 Manfaat Penelitian

#### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pedagang pasca kebakaran. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya referensi pustaka yang bisa dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berfokus pada stres kerja dan kondisi lingkungan kerja pada kalangan pedagang di pasar tradisional setelah mengalami bencana non alam seperti kebakaran.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Pemerintah dan PD. Pasar Horas, serta Pedagang dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pedagang pasca kebakaran. Pemerintah bersama PD.



Pasar Horas dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan, program rehabilitasi, maupun penataan ulang pasar.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Stres Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Triatna (2015) menyatakan bahwa stres mempunyai makna yang berbeda bagi setiap individu. Stres merupakan kondisi yang berkaitan dengan interaksi antara individu dan lingkungannya, di mana lingkungan bertindak sebagai pemicu sedangkan individu memberikan respons terhadapnya. Parker dan DeCotiis (dalam Mittal & Bhakar, 2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis ketika individu berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan, namun hasil yang diperoleh bersifat tidak pasti dan memiliki arti penting.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat tekanan yang meliputi perasaan tertekan, cemas ataupun terbebani oleh berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh individu dalam menjalankan suatu kegiatan.

##### 2.1.2 Gejala Stres

Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa gejala stres memperlihatkan dirinya dengan cara, seperti tekanan darah yang tinggi, maag, sifat lekas marah, kesulitan dalam mengambil keputusan yang rutin, kehilangan nafsu makan, dan sebagainya. gejala-gejala tersebut Perilaku stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum:



1. Gejala Fisiologis: Kajian awal mengenai stres banyak berfokus pada aspek fisiologis, mengingat sebagian besar peneliti berasal dari disiplin ilmu kesehatan dan medis. Temuan menunjukkan bahwa stres dapat memicu perubahan metabolisme, meningkatkan aktivitas jantung, laju pernapasan, dan tekanan darah, serta menimbulkan gangguan seperti sakit kepala bahkan hingga serangan jantung.
2. Gejala Psikologis: Ketidakpuasan kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama penyebab stres. Selain itu, stres juga termanifestasi dalam bentuk gejala psikologis lain, antara lain ketegangan, kecemasan, iritabilitas, kebosanan, dan kecenderungan menunda pekerjaan. Studi longitudinal mengenai respons psikologis karyawan menemukan bahwa stres akibat beban kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan tekanan darah dan penurunan kesejahteraan emosional.
3. Gejala Perilaku: Penelitian mengenai perilaku yang dipengaruhi oleh stres telah dilakukan di berbagai negara dan pada kurun waktu yang berbeda, dengan hasil yang menunjukkan pola yang relatif konsisten. Gejala perilaku akibat stres antara lain berupa penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta tingginya tingkat perputaran karyawan. Selain itu, stres juga ditandai dengan perubahan pola makan, peningkatan konsumsi rokok atau alkohol, berbicara dengan tempo lebih cepat, kegelisahan, serta gangguan tidur.

Gejala stres kerja dapat bervariasi dari orang ke orang, tetapi ada beberapa gejala umum yang sering muncul. Adapun gejala dari stres kerja menurut Zainal & Ashar (2023) adalah sebagai berikut :



1. Gejala Fisik, merupakan respon tubuh terhadap stres kerja yang ditunjukkan melalui berbagai keluhan. Beberapa gejala fisik yang umum meliputi:
  - a. Kelelahan, yaitu rasa lelah yang berkelanjutan meskipun telah memperoleh waktu istirahat yang cukup.
  - b. Sakit kepala, ditandai dengan munculnya sakit kepala berulang maupun berkepanjangan.
  - c. Gangguan tidur, berupa kesulitan untuk tidur atau kualitas tidur yang tidak optimal.
  - d. Gangguan pencernaan, seperti mual, muntah, atau diare.
  - e. Penurunan nafsu makan, yang dapat berupa hilangnya selera makan atau sebaliknya, makan berlebihan sebagai respon terhadap stres.
  - f. Gangguan sistem kekebalan tubuh, ditandai dengan meningkatnya kerentanan terhadap penyakit dan infeksi akibat melemahnya daya tahan tubuh.
  - g. Ketegangan otot, terutama pada area leher, bahu, dan punggung.
  - h. Gangguan seksual, seperti berkurangnya gairah seksual atau munculnya masalah dalam aktivitas seksual.
2. Gejala Emosional, merupakan manifestasi stres kerja yang tercermin melalui perasaan dan emosi individu.
3. Gejala Perilaku. adalah respon yang tampak dalam bentuk sikap atau tindakan sebagai akibat dari stres kerja. Gejala yang umum meliputi:
  - a. Perubahan pola makan, berupa peningkatan atau penurunan frekuensi makan.



- b. Menghindari tanggung jawab, yaitu cenderung menghindar dari tugas yang dianggap menambah beban stres.
- c. Penggunaan obat-obatan, yakni memanfaatkan obat-obatan tertentu sebagai cara untuk meredakan stres.
- d. Mengabaikan kebutuhan pribadi, misalnya kurang memperhatikan istirahat, olahraga, atau aktivitas rekreasi.
- e. Meningkatnya agresivitas, ditunjukkan dengan perilaku mudah marah atau bersikap agresif terhadap orang lain.
- f. Penurunan produktivitas, yang disebabkan oleh kesulitan dalam berkonsentrasi dan menjaga fokus kerja.
- g. Prokrastinasi, yaitu kecenderungan untuk menunda atau melewatkan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja terbagi menjadi 3 yaitu gejala fisik, psikologis, dan perilaku. Gejala fisik meliputi kelelahan, sakit kepala, dan gangguan tidur. Gejala psikologis berupa kecemasan sementara gejala perilaku terlihat dari penurunan produktivitas, perubahan pola makan, dan perilaku agresif.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

#### **1. Faktor Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan dapat memengaruhi desain struktur organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat stres di antara karyawan dalam organisasi.



## 2. Faktor Organisasional

Berbagai kondisi di dalam organisasi, seperti tekanan untuk menghindari kesalahan, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang terlalu menuntut dan kurang peka, serta rekan kerja yang tidak mendukung, merupakan sumber stres yang signifikan. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan ke dalam tuntutan yang berkaitan dengan tugas, peran, maupun hubungan antarpribadi.

## 3. Faktor Pribadi

Masalah personal, seperti persoalan keluarga atau keuangan, juga dapat meningkatkan beban stres di tempat kerja. Permasalahan tersebut seringkali terbawa ke lingkungan kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas individu.

Menurut Triatna (2015) faktor-faktor yang dapat memengaruhi Stres kerja ialah:

1. Tempat bekerja, yaitu tempat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan setiap harinya. Suhu, fasilitas dan sempitnya ruangan menjadi pemicu rasa kurang nyaman saat bekerja.
2. Isi pekerjaan, yaitu hal yang berkaitan erat dengan pekerjaan. Hal ini meliputi beban kerja, tenggat waktu tugas dan waktu bekerja yang melewati waktu namun tidak ada bonus tambahan.
3. Syarat-syarat pekerjaan, seperti tidak adanya kenaikan jabatan, tidak adanya pujian atas tugas yang telah diselesaikan, pekerjaan dalam perusahaan tidak jelas dan tidak dipromosikan dalam perusahaan.



4. Hubungan *interpersonal* (antar pribadi), hal ini berkaitan dengan hubungan karyawan dalam perusahaan, seperti hubungan dengan atasan yang kurang baik, ikatan dengan rekan kerja yang kurang cocok dan lain-lain

Hurrel (dalam kristi & ernawati, 2024) faktor pekerjaan yang menimbulkan stres dibagi menjadi empat kategori yang di antaranya yaitu:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor intrinsik terbagi menjadi dua, yakni tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Kondisi fisik tertentu dapat menimbulkan stres, sedangkan tuntutan tugas merupakan salah satu sumber utama stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan tugas harus disesuaikan dengan beban kerja yang dihadapi oleh individu.

2. Tuntutan dari luar pekerjaan

Faktor ini mencakup berbagai aspek kehidupan di luar pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan pengalaman kerja dalam suatu organisasi, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat stres individu.

3. Pengembangan pekerjaan

Stres juga dapat muncul akibat ketidakpastian dalam pengembangan karier, baik karena promosi yang berlebihan maupun sebaliknya, kurangnya kesempatan promosi.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Stres kerja dapat timbul dari interaksi sosial di tempat kerja, ketika individu harus membangun kerja sama dengan rekan kerja lainnya. Perselisihan atau konflik antarindividu dalam lingkungan kerja dapat menjadi pemicu munculnya stres.



Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja meliputi ketidakpastian lingkungan, tuntutan organisasi, dan kondisi pribadi. Ketidakpastian lingkungan. Di tingkat organisasi, tuntutan tugas, peran, dan hubungan *interpersonal* menjadi sumber stres bagi karyawan, terutama ketika ada beban kerja berlebih dan kurangnya dukungan. Secara pribadi, masalah keluarga atau keuangan turut berpengaruh terhadap kondisi di tempat kerja.

### 2.1.3 Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut ikhwan (2024) jenis-jenis stres kerja terbagi menjadi 2, yakni: stres positif (*eustress*) dan stres negatif (*distress*). *Eustress* merupakan stres yang dianggap positif karena dapat memberikan dorongan motivasi dan meningkatkan performa. Misalnya, stres menjelang ujian dapat mendorong seseorang untuk belajar lebih keras. *Distress* merupakan stres yang dianggap negatif karena dapat mengganggu kesejahteraan dan kesehatan seseorang. Misalnya, stres yang berkepanjangan dan berat dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental seperti depresi, kecemasan, atau gangguan tidur.

Menurut tama dan hardiningtyas (2017) ada empat tipe stres kerja, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*.

- a. *Eustress* adalah jenis stres positif yang dapat memunculkan ide-ide kreatif. Ketika seseorang membutuhkan inspirasi, *eustress* mampu memberikan tambahan energi untuk mewujudkannya.
- b. *Distress* merupakan stres negatif yang timbul ketika individu merasa tidak nyaman terhadap perubahan aktivitas dan membutuhkan situasi yang lebih familiar. *Distress* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu stres akut (muncul



secara tiba-tiba akibat perubahan rutinitas dan biasanya cepat hilang) serta stres kronis (berlangsung terus-menerus akibat perubahan rutinitas dan dapat berdampak pada kesehatan fisik maupun mental).

- c. *Hyperstress* adalah stres negatif yang muncul ketika seseorang dituntut melakukan pekerjaan melebihi kapasitasnya. Karyawan yang senang dengan pekerjaan menantang biasanya merasakan stres positif, namun jika beban kerja berlebihan, seperti lembur tanpa kompensasi, maka dapat menimbulkan *hyperstress* yang berdampak pada kondisi emosional dan fisik.
- d. *Hypostress* merupakan kebalikan dari *hyperstress*, yaitu kondisi stres akibat kebosanan yang berlangsung terus-menerus. Hal ini biasanya dialami oleh individu yang hanya mengerjakan tugas-tugas mudah, rutin, dan tidak menantang, sehingga menyebabkan hilangnya semangat dan inspirasi kerja.

Menurut Quick dan Quick (dalam Sondari, Kusnadi, & Suparman, 2019) jenis stres menjadi dua jenis, yaitu:

- a. *Eustress* merupakan bentuk respons terhadap stres yang bersifat positif, baik, dan konstruktif. Kondisi ini berhubungan dengan kesejahteraan individu maupun organisasi, serta dikaitkan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan tingkat kinerja yang tinggi.
- b. *Distress* adalah respons terhadap stres yang bersifat negatif, merugikan, dan destruktif. Dampaknya dapat dirasakan baik oleh individu maupun organisasi, misalnya munculnya penyakit kardiovaskular, tingginya tingkat absensi, penurunan kesehatan, bahkan berujung pada kematian.



Berdasarkan pendapat para ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan stres dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis dengan dampak yang berbeda pada individu yaitu. *eustress* adalah jenis stres yang positif (bersifat baik) dan dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan, sedangkan *distress* merupakan stres negatif yang berisiko menurunkan kesehatan dan menyebabkan penyakit.

#### 2.1.4 Aspek-Aspek Stres kerja

Menurut Robbins & Judge (2018) seseorang yang mengalami stres dalam bekerja meliputi tiga aspek, yaitu:

- a. Fisiologis, lantaran stres mampu menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernafasan, mengakibatkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Psikologis, lantaran stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang mampu menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja dan dalam bekerja muncul ketegangan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi yang dapat berkurang dan menunda-nunda suatu pekerjaan.
- c. Perilaku, meliputi perubahan pada rutinitas hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Menurut Surya (dalam Izzati & Mulyana, 2019) aspek-aspek stres kerja ialah:

##### 1. Aspek Psikologis

Aspek psikologis mencakup kecenderungan individu untuk mudah marah, frustrasi, cemas, bersikap agresif, gugup, panik, mengalami kebosanan, apatis, depresi, kehilangan semangat, hingga menurunnya rasa percaya diri.



## 2. Aspek Jasmaniah

Aspek jasmaniah meliputi perubahan fisiologis seperti ketidakseimbangan hormonal, meningkatnya tekanan darah, percepatan denyut jantung, gangguan pernapasan, masalah pada sistem pencernaan, serta gangguan pada saraf.

## 3. Aspek Perilaku

Aspek perilaku tercermin melalui gejala seperti berkurangnya kemampuan dalam mengambil keputusan, mudah lupa, menjadi lebih sensitif, bersikap pasif, dan cenderung kurang bertanggung jawab.

## 4. Aspek Lingkungan

Aspek lingkungan berkaitan dengan kondisi eksternal yang dapat memicu stres, seperti suasana rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan kerja yang tidak produktif, maupun masyarakat yang tidak kondusif.

Menurut Beehr (2014) Aspek-aspek stres kerja terbagi menjadi 3 aspek, yaitu:

### 1. Aspek Fisiologis

Aspek fisiologis merupakan respon tubuh terhadap kondisi tertekan atau stres, yang ditandai dengan detak jantung berdebar lebih cepat, peningkatan tekanan darah, gangguan pernapasan, hingga kesulitan tidur.

### 2. Aspek Psikologis atau Emosional

Aspek psikologis atau emosional muncul sebagai respon terhadap tekanan yang berasal dari pekerjaan. Gejala yang ditimbulkan antara lain kecemasan berlebih, mudah tersinggung, mudah marah, penurunan motivasi,



berkurangnya rasa percaya diri, bahkan kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial.

### 3. Aspek Perilaku

Aspek perilaku merupakan bentuk pelampiasan stres yang tercermin dalam tindakan maupun sikap, misalnya kecenderungan menunda pekerjaan (prokrastinasi), menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, serta perubahan pola makan, baik berupa peningkatan maupun penurunan nafsu makan.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka peneliti dapat disimpulkan stres kerja dikelompokkan menjadi tiga aspek utama yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Aspek fisiologis melibatkan respons tubuh seperti peningkatan detak jantung, tekanan darah, serta gangguan pada sistem pernapasan dan pencernaan. Aspek psikologis mencakup masalah emosional seperti kecemasan, mudah tersinggung, dan penurunan motivasi, yang terjadi akibat tekanan pekerjaan. Sementara itu, aspek perilaku melibatkan perubahan sikap, seperti mudah marah, dan menurunnya hubungan interpersonal (antarpribadi)

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Simanjuntak (2003) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan yang digunakan, kondisi sekitar tempat individu bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaruh kerja baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, Bahri (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memberikan rasa nyaman, aman, tenang, betah, dan menyenangkan bagi karyawan. Sedangkan menurut



Affandi (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta kelengkapan sarana kerja yang tersedia.

Menurut Robbins & Judge (2018), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada saat bekerja, termasuk kondisi fisik, hubungan antar pegawai, dan kualitas interaksi dengan rekan kerja. Menurut Nitisemito (dalam Idris & Ngatno (2018)) Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan pekerja. Lingkungan kerja meliputi faktor-faktor seperti kondisi fisik (suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas kerja), serta aspek sosial dan psikologis. lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan menyenangkan bagi pekerja.

### **2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Affandi (2018) faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik
  - a. Perencanaan ruang kerja mencakup tata letak, penataan peralatan kerja, kenyamanan, serta tampilan lingkungan kerja. Penempatan fasilitas kerja



yang memadai berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan serta gaya kerja pegawai.

- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan dan prosedur kerja. Peralatan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan berpotensi memengaruhi kesehatan maupun hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, dan suhu ruangan. Faktor-faktor ini berhubungan erat dengan kenyamanan serta berpengaruh besar terhadap kondisi kerja individu.
- d. Visual privacy dan acoustical privacy, yang dibutuhkan pada tingkat pekerjaan tertentu untuk memberikan ruang privasi bagi karyawan. Privasi visual merujuk pada kebebasan dari gangguan pandangan, sedangkan privasi akustik berkaitan dengan kebebasan dari gangguan suara.

## 2. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

Menurut Affandi (2018), faktor lingkungan psikis berkaitan dengan aspek sosial maupun keorganisasian yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Beban kerja berlebihan, yaitu jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dalam waktu terbatas, yang dapat menimbulkan tekanan, stres, dan menurunkan hasil kerja.
- b. Sistem pengawasan yang tidak memadai, di mana lemahnya sistem pengawasan dapat menimbulkan ketidakstabilan kondisi serta kurangnya umpan balik terhadap kinerja.



- c. Frustrasi, yang muncul ketika tujuan organisasi tidak sejalan dengan keinginan karyawan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan perasaan frustrasi.
- d. Perubahan dalam pekerjaan, baik berupa perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, maupun lingkungan kerja seperti kepemimpinan, dapat memengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya.
- e. Perselisihan antarindividu atau kelompok, yang terjadi ketika terdapat kepentingan atau tujuan yang sama sehingga menimbulkan persaingan. Dampak negatif dari kondisi ini adalah meningkatnya potensi konflik komunikasi, berkurangnya kekompakan, dan lemahnya kerja sama. Namun, perselisihan juga dapat berdampak positif, yakni mendorong persaingan sehat serta memunculkan solusi untuk mengatasi konflik yang terjadi.

Menurut sedarmayanti (2017) faktor-faktor lingkungan kerja di antaranya adalah:

- 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja memiliki peranan penting dalam menjamin keselamatan dan kelancaran aktivitas kerja. Oleh karena itu, pencahayaan yang memadai perlu diperhatikan, yakni cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang buruk dapat mengurangi kejelasan penglihatan, sehingga pekerjaan menjadi lambat, sering terjadi kesalahan, dan pada akhirnya menurunkan efisiensi kerja yang berimbas pada sulitnya pencapaian tujuan organisasi.
- 2. Temperatur di lingkungan kerja merupakan faktor penting karena setiap individu memiliki suhu tubuh yang berbeda. Tubuh manusia secara alami berusaha menyesuaikan diri terhadap perubahan suhu eksternal melalui



sistem tubuh yang kompleks. Namun, kemampuan adaptasi ini memiliki batas, yakni tubuh masih dapat menyesuaikan diri apabila perubahan suhu luar tidak melebihi 20% pada kondisi panas dan 35% pada kondisi dingin dari suhu normal tubuh.

3. Kelembapan udara di tempat kerja adalah jumlah kandungan air dalam udara yang umumnya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan dipengaruhi oleh suhu udara, serta bersama-sama dengan faktor temperatur, kecepatan gerak udara, dan radiasi panas, akan memengaruhi kondisi tubuh manusia dalam menerima atau melepaskan panas. Lingkungan dengan suhu tinggi dan kelembapan tinggi dapat mempercepat proses penguapan panas tubuh secara berlebihan.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja sangat penting karena oksigen merupakan gas esensial bagi kelangsungan hidup melalui proses metabolisme. Udara dikatakan tercemar apabila kadar oksigennya berkurang atau bercampur dengan gas serta bau berbahaya. Udara yang kotor dapat menimbulkan sesak napas dan, jika berlangsung lama, dapat memengaruhi kesehatan tubuh serta mempercepat timbulnya kelelahan.
5. Kebisingan di tempat kerja didefinisikan sebagai bunyi yang tidak dikehendaki dan dapat mengganggu kenyamanan kerja. Dalam jangka panjang, kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu komunikasi, menurunkan konsentrasi, bahkan pada tingkat serius dapat berdampak fatal terhadap kesehatan hingga menyebabkan kematian.
6. Getaran mekanis di tempat kerja berasal dari penggunaan peralatan mekanis, dimana sebagian getaran ditransfer ke tubuh pekerja sehingga



dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan maupun kenyamanan kerja.

7. Bau-bauan di tempat kerja dapat dikategorikan sebagai bentuk pencemaran karena mampu mengganggu konsentrasi kerja. Bau yang berlangsung terus-menerus juga berpotensi memengaruhi sensitivitas indera penciuman. Penggunaan sistem pendingin ruangan (AC) yang baik dapat menjadi salah satu solusi untuk mengurangi bau tidak sedap di lingkungan kerja.
8. Tata warna di lingkungan kerja perlu direncanakan dengan cermat karena pemilihan warna tidak dapat dipisahkan dari aspek dekorasi. Warna yang sesuai dapat memberikan suasana yang mendukung produktivitas kerja.
9. Dekorasi tempat kerja berhubungan erat dengan tata warna yang digunakan. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan estetika ruangan, tetapi juga menyangkut penataan ruang, warna, serta perlengkapan kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan fungsional.
10. Musik di tempat kerja, apabila diperdengarkan dengan nada lembut dan disesuaikan dengan suasana, waktu, serta kondisi, dapat memberikan efek positif berupa motivasi dan stimulasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas.
11. Keamanan di lingkungan kerja merupakan aspek penting untuk menjaga kondisi tempat kerja agar tetap baik dan layak. Oleh sebab itu, faktor keamanan perlu diperhatikan demi mendukung kenyamanan serta keselamatan dalam bekerja.

Menurut Enny (2019), lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:



1. Faktor personal atau individu, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, serta tingkat komitmen yang dimiliki setiap karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, berkaitan dengan kapasitas seorang manajer dalam memberikan stimulasi, motivasi, arahan, serta dukungan kepada bawahannya.
3. Faktor tim, meliputi dukungan dan motivasi dari rekan kerja, tingkat kepercayaan antaranggota, kekompakan, serta kedekatan hubungan dalam kelompok kerja.
4. Faktor sistem, terdiri atas mekanisme kerja, ketersediaan sarana dan prasarana organisasi, sistem kerja, serta budaya kerja yang berlaku.
5. Faktor kontekstual (situasional), merujuk pada tekanan maupun perubahan yang bersumber dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

Berdasarkan Menurut pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan non fisik yang dimana faktor lingkungan fisik merupakan faktor yang memengaruhi karyawan melakukan aktivitasnya sedangkan faktor lingkungan non fisik ialah faktor yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan.

### **2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam sebuah instansi memiliki peran yang sangat penting dan perlu diperhatikan, sebab lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Beberapa jenis lingkungan kerja menurut para ahli, salah satunya menurut Siagian (2014), dibagi menjadi dua, yaitu:



## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi yang bersifat fisik di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Beberapa aspek fisik yang mendukung lingkungan kerja yang baik antara lain:

- a. Bangunan kantor yang tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga dirancang dengan mempertimbangkan keselamatan kerja.
- b. Ketersediaan peralatan kerja yang memadai.
- c. Adanya ruang atau tempat untuk beristirahat, seperti kafetaria baik di dalam perusahaan maupun di sekitar yang mudah diakses karyawan.
- d. Fasilitas ibadah seperti masjid atau mushola untuk karyawan.
- e. Sarana transportasi yang nyaman, terjangkau, dan mudah digunakan, baik yang disediakan khusus untuk karyawan maupun transportasi umum.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi kerja yang menyenangkan, ditandai dengan terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hal ini penting karena pada dasarnya bekerja tidak hanya untuk memperoleh penghasilan, melainkan juga sebagai aktivitas yang memberikan kepuasan bagi individu.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa secara umum lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi yang bersifat nyata atau material di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.



2. Lingkungan kerja nonfisik merupakan keseluruhan aspek yang berkaitan dengan interaksi kerja, mencakup hubungan antara atasan dengan bawahan, antar rekan kerja, maupun bawahan dengan atasan.

Berdasarkan menurut beberapa pendapat para ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik merupakan suatu kondisi bersifat fisik yang dapat terdapat di lingkungan sekitar dan lingkungan non fisik merupakan kondisi ataupun keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar sesama.

#### **2.2.4 Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Gibson (2016), aspek lingkungan kerja menunjukkan bahwa kondisi lingkungan yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Aspek yang dimaksud meliputi penerangan, sirkulasi udara, serta kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau kurang memadai akan berdampak negatif terhadap motivasi, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan. Lebih lanjut, Riyadi (2018) mengelompokkan aspek lingkungan kerja ke dalam dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja internal adalah tempat kerja (fisik), seseorang di dalam organisasi yang meliputi:
  - a. Lingkungan fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan mencakup sarana kerja seperti komputer, meja, kursi, lemari, serta



perlengkapan kantor lainnya. Sementara itu, lingkungan fisik yang tidak berhubungan langsung dengan karyawan (namun berfungsi sebagai fasilitas pendukung) meliputi suhu atau temperatur ruangan, kebersihan area kerja, pencahayaan, tingkat kebisingan, aroma dan warna ruangan, hingga sistem keamanan kerja yang diterapkan di perusahaan.

2. Lingkungan kerja eksternal merupakan aspek non-fisik dari tempat kerja yang memengaruhi aktivitas seseorang dalam organisasi, meliputi: gaya kepemimpinan seorang atasan, iklim atau suasana kerja, hubungan antarpegawai, interaksi antara atasan dan bawahan, serta ketersediaan fasilitas umum seperti tempat ibadah dan sarana penunjang lainnya

Kemudian Simanjuntak (2003) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bagian yang juga dikenal sebagai aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja. Adapun aspek tersebut antara lain:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek utama yang wajib diberikan perusahaan kepada tenaga kerja. Pelayanan yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai, menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas dan perilaku kerja mereka. Umumnya bentuk pelayanan karyawan meliputi penyediaan makanan dan minuman, fasilitas kesehatan, hingga fasilitas kamar kecil atau kamar mandi di lingkungan kerja.
2. Kondisi kerja, perlu dikelola sebaik mungkin oleh manajemen perusahaan agar tercipta rasa aman bagi pegawai saat bekerja. Aspek kondisi kerja mencakup pencahayaan yang memadai, suhu udara yang stabil dan sesuai,



tingkat kebisingan yang terkendali, pemilihan warna yang tepat, ruang gerak yang cukup, serta jaminan keselamatan kerja.

3. Hubungan antarpegawai, berperan besar dalam mendukung produktivitas kerja. Hal ini karena hubungan kerja yang harmonis dapat memengaruhi motivasi, semangat, dan gairah kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakharmonisan hubungan antarpegawai dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada menurunnya produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka terdapat peneliti dapat menyimpulkan bahwa Aspek Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua seperti Lingkungan Fisik, yang meliputi fasilitas fisik atau kondisi di sekitar ataupun tempat kerja, serta Lingkungan Non Fisik, yang mencakup hubungan antar sesama karyawan atau pegawai.

### **2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja**

Stres kerja merupakan salah satu fenomena penting yang sering dialami karyawan dalam dunia kerja. Parker dan DeCotiis (dalam Mittal & Bhakar, 2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja. Menurut Handoko (2016), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja terbagi menjadi tiga, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Dari ketiga faktor tersebut, salah satu aspek penting yang memengaruhi tingkat stres kerja adalah lingkungan kerja.



Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas, kondisi sekitar, serta metode kerja yang memengaruhi individu baik secara personal maupun kelompok (Simanjuntak, 2003). Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dan Judge (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada saat bekerja, termasuk kondisi fisik, hubungan antar pegawai, dan kualitas interaksi dengan rekan kerja. Selain dipengaruhi oleh lingkungan, stres kerja juga dapat dibedakan berdasarkan jenisnya. Menurut Ikhwan (2024), terdapat dua jenis stres kerja, yaitu stres positif (*eustress*) dan stres negatif (*distress*). *Eustress* dianggap positif karena mampu mendorong motivasi dan meningkatkan performa, sedangkan *distress* bersifat negatif karena dapat menurunkan kesejahteraan serta menimbulkan gangguan kesehatan fisik maupun mental seperti kecemasan, depresi, dan gangguan tidur. Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2018) membagi aspek stres kerja ke dalam tiga dimensi, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres karyawan. Adapun penelitian Rizki, Hamid, dan Mayowan (2016) melalui penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka tingkat stres karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan nilai konstanta sebesar 44,579, yang berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) bernilai nol, maka tingkat stres kerja (Y) berada pada angka 44,579.



Penelitian yang dilakukan oleh Sartina et al. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Midi Utama Tbk Makassar membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 4,983 yang lebih besar daripada t tabel 1,99601, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

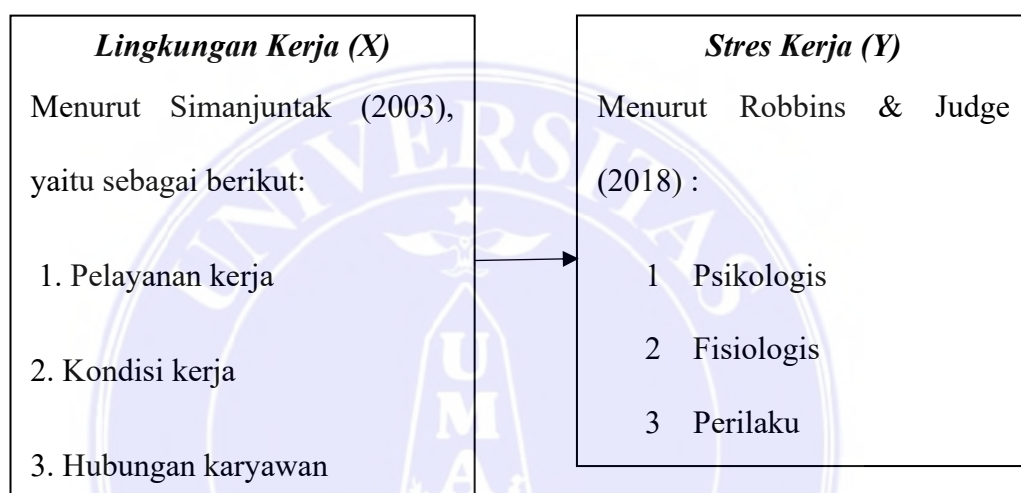
Penelitian yang dilakukan oleh Sahsabilla, Selfiah, dan Veranita (2022) dengan judul Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  sebesar 0,883 atau 88,3%, yang berarti variabel independen memberikan pengaruh sebesar 88,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di Balai Pemasarakatan Kelas I Bandung, variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja (Y).

Hasil penelitian oleh (Zuhrah et al., 2025) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Insansandang Internusa Kabupaten Sumedang Jawa Barat, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil perhitungan menunjukkan uji t -4,181 dengan signifikansi 0,000. Analisis regresi linier sederhana mereka menghasilkan nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 70.245, dengan koefisien regresi ( $\beta_1$ ) = -0.420. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja sebesar 42%. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah stres kerja karyawan, dan sebaliknya



Berdasarkan beberapa penelitian, terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, cenderung menurunkan tingkat stres. Penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, semakin rendah stres yang dirasakan, begitu pula dengan lingkungan kerja non-fisik.

## 2.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Keterangan X : Variabel Bebas (Lingkungan kerja)

Y :Variabel tergantung/terikat (Stres kerja)



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan lokasi Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

No	Nama Kegiatan	2024		2025		
		Oktober	Nopember	Februari	April	Juli
1	Pra Survey					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Penelitian					
5	Seminar Hasil					
6	Sidang Skripsi					

##### 3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar dengan objek penelitian ialah pedagang yang berdagang di Pasar Horas Jaya di Gedung IV. Lokasi ini dipilih karena dinilai representatif dan relevan dengan topik penelitian.

#### 3.2 Bahan dan Alat

Dalam melaksanakan penelitian, terdapat alat yang akan digunakan untuk mendukung penelitian. Adapun beberapa alat yang akan digunakan ialah seperti Kuesioner yang diberikan secara langsung, Laptop, Printer dan menggunakan *software* SPSS 21.0 *for windows* . Sedangkan bahan yang digunakan oleh peneliti ialah, instrumen psikologi berdasarkan aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2018) dan aspek lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2003).

#### 3.3 Metode Penelitian

##### 3.3.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini digunakan dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) ialah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena



telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Azwar (2016) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data dalam bentuk angka atau data numerik yang selanjutnya diolah melalui teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis pada penelitian inferensial yang kemudian menekankan kesimpulan dari hasil pada kemungkinan kesalahan penolakan hipotesis nihil. Setelah pengujian dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif maka akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar dan terdapat sampel sejumlah dan terdapat sampel sejumlah 91 Pedagang.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrument pengukuran yang berupa skala likert, Menurut Sugiyono (2019), skala Likert digunakan sebagai instrumen untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi baik individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Pernyataan pada skala ini berupa *favourable* dan *Unfavourable*, *favourable* yaitu butir yang mendukung pernyataan, sedangkan pernyataan *unfavourable* yaitu butir pernyataan yang tidak mendukung.

Skala psikologi yang digunakan adalah skala lingkungan kerja dan stres kerja, dengan Empat kategori jawaban yang digunakan terdiri atas Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap kategori tersebut diberi bobot penilaian khusus untuk pernyataan yang bersifat *favourable*



adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan bersifat *unfavourable* bobotnya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

### 3.3.2 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Azwar, 2016) menyatakan bahwa identifikasi variabel dalam penelitian adalah langkah untuk menentukan variabel-variabel utama yang akan diteliti dan menetapkan fungsi masing-masing variabel tersebut.

Adapun variabel di dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti yaitu :

1. Variabel X (Independent) : Lingkungan Kerja
2. Variabel Y (Dependent): Stres Kerja

### 3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian adalah penjabaran variabel-variabel secara konkret yang berkaitan langsung dengan kenyataan, serta menjadi wujud nyata dari aspek-aspek yang akan diamati selama proses penelitian.

#### 3.4.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dinamis yang berupa tekanan atau tuntutan baik secara fisik, psikologis maupun perilaku yang dialami oleh pedagang berkaitan dengan lingkungan kerja di Pasar Horas Jaya yang mengalami kebakaran yang mencakup dari fisiologis, psikologis dan perilaku.



### **3.4.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan perlengkapan yang digunakan saat berdagang, kondisi fisik dan sosial di sekitar lokasi saat berdagang sementara (seperti tenda, atau lapak sementara di ruang terbuka), serta metode atau cara berdagang yang diterapkan dalam situasi pasca kebakaran yang mencakup dari Pelayanan kerja, kondisi kerja dan juga hubungan antar pedagang.

## **3.5 Populasi dan Sampel**

### **3.5.1 Populasi**

Azwar (2016) menyatakan bahwa populasi adalah kelompok subjek yang menjadi objek generalisasi hasil penelitian, sebab pada suatu populasi subjek diharapkan mempunyai karakteristik serupa. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan individu atau elemen yang berada dalam lingkup penelitian dan disebut sebagai subjek penelitian. Apabila peneliti bermaksud meneliti seluruh elemen yang ada di dalam wilayah tersebut, maka penelitian tersebut dikategorikan sebagai penelitian populasi.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar yang berjumlah 928 Pedagang pada Pedagang yang memiliki kios di Gedung IV.

### **3.5.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2019) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian atau perwakilan



dari populasi yang diteliti. Teknik yang peneliti gunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Insidental Sampling* dan menggunakan rumus slovin dalam penentuan jumlah sampel. Menurut Sugiyono (2019), insidental sampling adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan secara kebetulan, di mana individu yang secara tidak sengaja ditemui peneliti dapat dijadikan sampel apabila dipandang layak sebagai sumber data. Pada pengambilan data ini peneliti menggunakan rumus slovin yang dimana:

$$n = \frac{N}{(1 ( N \times e^2 ))}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Standart Error (Menggunakan 0,1)

Maka:

$$n = \frac{928}{(1 ( 928 \times 0,1^2 ))}$$

$$= 91$$

Dari Hasil menggunakan rumus slovin diatas maka terdapat hasilnya 91 yang dimana merupakan 91 sampel pada penelitian.

### 3.6 Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode skala. Menurut Azwar (2016), skala merupakan kumpulan butir yang diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu butir yang bersifat *favourable* dan butir yang bersifat *unfavourable*.



Menurut Hadi (2000), terdapat beberapa kelebihan dalam penerapan metode skala, yaitu:

1. Subjek merupakan individu yang paling memahami dirinya sendiri.
2. Pernyataan yang disampaikan subjek kepada peneliti dianggap benar dan dapat dipercaya.
3. Penafsiran subjek terhadap pertanyaan yang diberikan sesuai dengan maksud peneliti.

Skala dipandang sebagai instrumen yang sesuai untuk pengumpulan data karena berisi sejumlah pernyataan yang tersusun secara logis serta relevan dengan permasalahan penelitian. Pemilihan skala didasarkan pada kemampuannya dalam mengungkap berbagai aspek variabel, seperti harapan, sikap, perasaan, maupun minat responden. Alasan lain penggunaan skala adalah adanya asumsi bahwa subjek penelitian merupakan pihak yang paling mengetahui kondisi dirinya, sehingga jawaban yang diberikan dianggap mencerminkan keadaan sebenarnya dan dapat dipercaya tingkat akurasi. Pada penelitian ini digunakan dua skala ukur, yaitu skala lingkungan kerja dan skala stres kerja.

### 3.6.1 Skala Lingkungan Kerja

Langkah-langkah kesesuaian untuk penelitian ini dikompilasi berdasarkan aspek Lingkungan kerja Simanjuntak (2003) yaitu: Pelayanan Kerja, Kondisi Kerja, Hubungan Pegawai. Skala ini ditempatkan berdasarkan skala likert dengan empat opsi pilihan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk



pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

### 3.6.2 Stres Kerja

Langkah-langkah kesesuaian untuk penelitian ini dikompilasi berdasarkan aspek Lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2018) yaitu: Fisiologis, Psikologis, Perilaku. Skala ini ditempatkan berdasarkan skala likert dengan empat opsi pilihan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* (Mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung). Kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala likert ini adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

### 3.6.3 Uji Validitas Dan Realibilitas

Azwar (2016) menyatakan bahwa validitas berhubungan dengan ketepatan serta kecermatan hasil penelitian. Tinggi rendahnya reliabilitas dan validitas suatu instrumen ditentukan oleh hasil pengukuran yang akurat dan dapat dipercaya. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai korelasinya mencapai atau melebihi 0,3. Sementara itu, Arikunto (2019) mengemukakan bahwa validitas merupakan indikator yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila sesuai dengan objek yang hendak diukur. Tinggi atau rendahnya validitas mencerminkan sejauh mana data yang diperoleh tidak menyimpang dari gambaran variabel yang sesungguhnya. Oleh karena itu, uji validitas dilakukan untuk memastikan ketepatan instrumen dalam mengukur konsep yang memang seharusnya diukur.



Azwar (2016) mendefinisikan reliabilitas sebagai sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan berulang kali pada kelompok subjek yang sama, dengan catatan masih ada toleransi terhadap perbedaan kecil yang mungkin muncul antarhasil pengukuran. Untuk menguji reliabilitas skala lingkungan kerja dan stres kerja, digunakan teknik korelasi Alpha-Cronbach, yakni pengujian koefisien terhadap skor jawaban responden yang diperoleh melalui instrumen penelitian. Selanjutnya, Nunnally (dalam Ghozali, 2018) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,70, maka instrumen yang digunakan dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Ghozali (2018) menyatakan bahwa regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen., hal ini sejalan dengan pengertian Menurut (Sugiyono, 2019) yang dimana menyatakan bahwa Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal. Pada penelitian ini, regresi sederhana dipakai untuk mengukur seberapa besar Lingkungan Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y) . Rumus pada Analisis regresi linier sederhana ialah:  $Y = a + b(x)$

Keterangan:

Y : Variabel terikat dalam penelitian (Stres Kerja)

a : Nilai konstan

b : Koefisien regresi



Dalam analisis regresi linear sederhana ini digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta menggunakan kriteria analisis regresi linier sederhana menurut (Rochaety, 2019) yang dimana berbunyi, jika:

1. Jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka memiliki hubungan kausal.
2. Jika  $p\text{-value} > 0,05$  maka tidak memiliki hubungan kausal.

### 3.7.2 Uji normalitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas maupun variabel terikat dalam model regresi memiliki distribusi normal. Sejalan dengan itu, Ghozali (2018) menegaskan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Model regresi dianggap baik apabila data yang dianalisis berdistribusi normal atau mendekati normal, yaitu distribusinya tidak condong ke kiri maupun ke kanan sebagaimana kurva normal. Kriteria uji normalitas menurut Hadi dan Pamardiningsih (2000) adalah apabila nilai  $p > 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika  $p < 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal.

### 3.7.3 Uji Linearitas

Azwar (2016) menjelaskan bahwa uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Hal senada disampaikan oleh Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa uji linearitas digunakan untuk menguji hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat secara signifikan. Dalam penelitian ini, pengujian linearitas dilakukan melalui analisis ANOVA dengan bantuan program SPSS 21.0 for



Windows. Kriteria pengujiannya menggunakan *Test for Linearity* dengan tingkat signifikansi 0,05, yaitu:

- a. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka kedua variabel dianggap memiliki hubungan linear.
- b. Apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka kedua variabel dinyatakan tidak memiliki hubungan linear.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Azwar (2016) menjelaskan bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang kebenarannya perlu diuji, dengan berlandaskan teori yang sesuai untuk menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian. Sementara itu, Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menilai apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

## 3.8 Prosedur Penelitian

### 3.8.1 Persiapan Administrasi

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu perizinan yang meliputi pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi Kepada Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar. Setelah pihak Fakultas Psikologi Universitas, Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor 188/FPSI/01.10/I/2025.

Kemudian pihak Kesatuan Bangsa dan Politik mengeluarkan Surat izin penelitian dengan Nomor 028/400.14.5.4/46/I-2025 lalu Perusahaan Daerah Pasar



Horas Jaya Kota Pematangsiantar memberikan izin untuk pengambilan data dengan nomor 0009/0105/PDPHJ//2025 dan peneliti melaksanakan pengumpulan data untuk kepentingan penelitian. Ketika peneliti selesai mengambil data penelitian, selanjutnya peneliti meminta surat keterangan bahwa telah selesai pengambilan data kepada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar. Setelah itu Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar mengeluarkan surat keterangan bahwa peneliti sudah selesai melakukan penelitian di Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar dengan nomor 000.9/0084/PDHJ/III/2025.

### 3.8.2 Persiapan Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, tahap selanjutnya adalah menyiapkan instrumen pengukuran. Tahap ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengidentifikasi variasi data penelitian. Proses yang dilakukan meliputi penyusunan atau modifikasi instrumen, disertai dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Selain itu, dilakukan pula uji coba (*try out*) guna memastikan kualitas instrumen yang digunakan.

#### 3.8.1.1 Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres menurut Robbins dan Judge (2018). Skala disusun menggunakan pernyataan *favourable* dan *unfavourable*.

Pernyataan disusun dalam empat kategori jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS) yang diberi nilai 4, Setuju (S) yang diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) yang diberi nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi nilai 1. Data yang didapat akan dianalisis melalui uji SPSS 21.0 dengan menguji hipotesis yang



dirumuskan oleh peneliti. Metode analisis data yang dipakai ialah analisis regresi sederhana, menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

**Tabel 1 Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala stres kerja sebelum uji coba**

Aspek	Indikator	Item		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Fisiologis	Jantung berdebar-debar	13,16	41,44	4
	Gangguan pernafasan	7,10	35,38	4
	Sering merasa pusing	1,4	29,32	4
	Tekanan Darah	19,22	47,50	4
Psikologis	<i>Sensitive</i>	26,28	54,56	4
	Ketenangan	20,23	48,51	4
	Konsentrasi	8,11	36,39	4
	Malas	14,17	42,45	4
	Bosan	2,5	30,33	4
Perilaku	Nafsu Makan	25,27	53,55	4
	Kebiasaan Hidup	9,12	37,40	4
	Gelisah	21,24	49,52	4
	Gangguan Tidur	15,18	43,46	4
	Merokok	3,6	31,34	4
<b>Total</b>				<b>56</b>

### 3.8.1.2 Skala Lingkungan Kerja

Skala yang digunakan pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja berdasarkan Aspek Lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2003). Skala disusun menggunakan pernyataan *favourable* dan *unfavourable*.

Pernyataan disusun dalam empat kategori jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS) yang diberi nilai 4, Setuju (S) yang diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) yang diberi nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi nilai 1. Data yang didapat akan dianalisis melalui uji SPSS 21.0 dengan menguji hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti. Metode analisis data yang dipakai ialah analisis regresi sederhana, menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa regresi linier sederhana



digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

**Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba**

Aspek	Indikator	Item		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Pelayanan Kerja	Pelayanan Makanan dan Minuman	1,2	11,12	4
	Pelayanan Kesehatan	3,4	13,14	4
	Pelayanan Kamar mandi	5	15	2
Kondisi Kerja	Penerangan dan Suhu udara	7,8	17,18	4
	Kebisingan dan warna	9	19	2
	Ruang gerak dan Keamanan	6,10	16,20	4
Hubungan dengan pedagang	Menjalin Relasi	21,22,23	26,27,28	6
	Motivasi dan Semangat kerja	24,25	29,30	4
<b>TOTAL</b>				<b>30</b>

### 3.9 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 3 Februari 2025 sampai 22 Februari 2025 kepada Pedagang Gedung IV Pasar Horas jaya Kota Pematangsiantar yang berjumlah 91 pedagang dengan menyebarkan Kuisioner Skala Stres Kerja menurut Robbins & Judge (2018) dan Skala Lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2003). Setelah 91 pedagang menyelesaikan skala likert, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi jawaban responden dengan menggunakan langkah-langkah dimana jawaban diubah dari sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju ke angka yang berbeda.

Pada skala lingkungan kerja dan skala stres kerja kemudian skor yang telah didapat langsung di input ke program Microsoft excel. Menjadikan ini sebagai data induk penelitian, yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu stres kerja dan variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja. Untuk mengetahui apakah ukuran yang dibuat valid dan reliabel, maka harus diuji validitas dan reliabilitas ukuran psikologis yang



digunakan dalam penelitian. Data yang terkumpul kemudian dinilai terhadap item pernyataan dalam suatu skala, setelah itu skor pilihan subyek untuk setiap item pernyataan dimasukkan ke dalam Microsoft Excel, yang diformat sesuai dengan persyaratan tabulasi data. Selain itu, sesudah memperoleh data dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 21.0 for Windows*.





## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja ditinjau dari nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,438 dengan  $p = 0.000 < 0.005$ , yang maksudnya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pedagang.

Pada nilai mean empirik yang diperoleh (145,36) lebih besar dari nilai mean hipotetik (132,5), Stres kerja pada pedagang tergolong tinggi. Selanjutnya berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (50,05) sedangkan hipotetik (62,5), lingkungan kerja pada pedagang tergolong rendah/buruk.

Kontribusi lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 43,8% Yang artinya lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja pada Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar sebesar 43,8%.

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Saran Untuk Pedagang

Saran untuk pedagang adalah dengan mengelola stres melalui cara-cara seperti relaksasi atau olahraga ringan, serta mencari dukungan dari keluarga atau sesama pedagang. Selain itu, pertimbangkan untuk mencari lokasi berdagang yang lebih aman dan nyaman, dan jika stres berlanjut, jangan ragu untuk mencari bantuan profesional seperti konseling.



### 5.2.2 Saran Untuk Instansi

Saran yang dapat disampaikan kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Pemerintah Kota Pematangsiantar, dan Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya (PDPHJ) adalah agar Pemerintah Provinsi Sumatera Utara segera menyiapkan anggaran untuk renovasi atau perbaikan Gedung IV Pasar Horas Jaya, serta untuk kelengkapan sistem pemadam kebakaran yang memadai, seperti pemasangan hidran di titik-titik strategis yang mudah dijangkau. Setelah anggaran disiapkan oleh Pemerintah Provinsi, diharapkan Pemerintah Kota Pematangsiantar segera melaksanakan renovasi tersebut, dengan PDPHJ sebagai pelaksana yang mengawasi dan memastikan implementasi kebijakan berjalan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

### 5.2.3 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama sebaiknya memperluas variabel penelitian seperti variabel lain atau faktor lain Seperti faktor Organisasional dan Faktor Pribadi selain Faktor lingkungan kerja yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016a). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016b). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Andi yogyakarta.
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace (psychology revivals)*. New York: Routledge.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, Vol. 3 No., 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. R., & Mitchell, M. (2016). *Bimbingan dan konseling* (Ed.7, Cet.). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hadi, S., & Pamardiningsih, Y. (2000). *Seri Program Statistik (SPS) Versi 2000 Manual Paket MID*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Idris, R., & Ngatno, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 7, No. <https://doi.org/10.14710/jiab.2018.21049>
- Ikhwan. (2024). *Perilaku Organisasi : Konsep, Pendekatan dan Pemecahan Masalah*. LPMI.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Kapitan, A., & Kartika Dewi, A. A. S. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pd Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3220. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p23>
- Kristi, A. A., & Ernawati, S. (2024). Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Rehabilitasi Sosial Di Dinas Sosial Kota Surakarta. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(1), 39–48.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (n.d.). Examining the impact of role overload on job



- stress, job satisfaction and job performance-a study among married working women in banking sector. *International Journal Of Management Studies*, 5(2), 1–11.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Jawa: Zifatama Jawa.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). ( Studi Pada Karyawan PT. PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Sahsabila, M., Selfiah, R., & Veranita, M. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4, Nomor 1, 356–363. <https://doi.org/1>
- Sartina, Widhi Kurniawan, A., Imran Musa, C., SP Dipoatmodjo, T., & Haeruddin, M. I. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Midi Utama Tbk Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan ekonomi*, 1 No. 4(August), 233–240.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang*. Pustaka Sinar Harapan.
- Sondari, S., Kusnadi, I. H., & Suparman, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. *The World of Business Administration Journal*, 1(2), 163–178. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.752>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Terry A, B., & E. Newman, J. (2014). *Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review*. *Personnel Psychology*, 31.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Ke). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Yuliantri, K., & Widayati, K. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol. 1 No.*, 51–60.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.



Zuhrah, H. A., Raharja, S. J., & Purbasari, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Insansandang Internusa Kabupaten Sumedang Jawa Barat. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(3), 3453–3460. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i3.7310>









## Lampiran 1

### Kuisisioner Stres Kerja

**Nama :**

**Pedagang:**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah yakin memahami penjelasan segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran" dan saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun dengan kondisi:

- a) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah.

**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 sering merasa kelelahan karena beban kerja yang berat.	✓			
2	Saya merasa malas saat berdagang beberapa akhir ini		✓		



No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Akhir-akhir ini saya tidak merasa pusing saat berdagang.				
2.	Saya merasa bersemangat dan tidak mudah bosan saat berdagang.				
3.	Saya tidak memiliki keinginan untuk merokok selama berdagang.				
4.	Saya tidak mudah mengalami penurunan tekanan darah ataupun pusing saat bekerja.				
5.	Saya merasa antusias dan tidak merasa jenuh saat berdagang.				
6.	Saya mampu menghindari kebiasaan merokok saat berdagang.				
7.	Saya tidak mengalami gangguan pernapasan saat berdagang.				
8.	Saya merasa mampu berkonsentrasi saat berdagang				
9.	Saya merasa dapat menjalani pola hidup sehat dan teratur pasca kebakaran.				
10.	Saya merasa pernapasan saya tetap stabil meskipun berdagang di tempat saat ini				
11.	Saya merasa dapat menjaga fokus dan konsentrasi saat berdagang.				
12.	Saya tetap menjalani rutinitas hidup yang terstruktur dan konsisten.				
13.	Akhir-akhir ini saya merasa jantung berdetak lebih cepat dari biasanya				
14.	Saya merasa tetap bersemangat berdagang di lokasi saat ini				
15.	Saya dapat tidur dengan cukup dan berkualitas setelah berdagang lokasi saat ini.				
16.	Saya merasa detak jantung saya selalu dalam kondisi stabil				
17.	Saya merasa termotivasi dan semangat untuk berdagang di lokasi saat ini.				
18.	Saya memiliki waktu tidur yang teratur meskipun berada di tempat saat ini.				
19.	Saya merasa tekanan darah saya tetap normal pasca kebakaran				
20.	Saya merasa gelisah selama berdagang di lokasi saat ini.				
21.	Saya mampu mengendalikan diri dari rasa gelisah saat menghadapi pembeli.				
22.	Saya tidak pernah merasa pusing atau kehilangan keseimbangan saat berdagang.				
23.	Saya merasa nyaman dan tenang saat berdagang di lokasi saat ini				
24.	Saya merasa tenang saat berdagang selama beberapa akhir terakhir.				
25.	Saya tetap memiliki nafsu makan yang baik pasca kebakaran terjadi				
26.	Saya tidak mudah tersinggung dalam menghadapi sesama pedagang ataupun sekitar.				
27.	Saya memiliki nafsu makanan yang tinggi pasca kebakaran.				



28.	Saya mampu menerima masukan tanpa merasa tersinggung baik itu dari sesama pedagang				
29.	Saya sering merasa pusing saat berdagang.				
30.	Saya merasa bosan menjalani aktivitas berdagang sehari-hari.				
31.	Saya mulai sering merokok lebih banyak dari biasanya sejak berdagang di lokasi saat ini.				
32.	Saya mudah merasa pusing meskipun hanya berdiri sebentar saat berdagang.				
33.	Saya mudah merasa jenuh dan kehilangan minat saat berdagang.				
34.	Saya merasa hasrat untuk merokok meningkat pasca kebakaran terjadi.				
35.	Saya merasa kesulitan bernapas saat berada di tengah keramaian pasar dan pinggir jalan raya.				
36.	Saya sulit berkonsentrasi saat berdagang di lingkungan saat ini.				
37.	Saya tidak dapat menjaga pola hidup sehat dan sering melewatkan makan.				
38.	Saya merasa pernapasan saya terganggu karena kualitas udara di pasar.				
39.	Saya tidak dapat fokus menjalankan aktivitas berdagang.				
40.	Saya sering melewatkan waktu makan dan makan tidak teratur.				
41.	Saya merasakan jantung berdebar-debar lebih cepat dari biasanya saat menghadapi banyak pembeli.				
42.	Saya merasa malas memulai aktivitas berdagang akhir-akhir ini.				
43.	Saya memiliki gangguan tidur pasca kebakaran terjadi.				
44.	Akhir-akhir ini saya merasa detak jantung saya jauh dari kondisi stabil				
45.	Saya merasa motivasi saya berkurang untuk berdagang pasca kebakaran terjadi.				
46.	Saya sering kurang tidur dan merasa lemas saat berdagang.				
47.	Saya merasakan jantung berdebar saat berdagang terlalu lama.				
48.	Saya tidak merasa tenang saat berdagang di lingkungan pasar saat ini.				
49.	Saya sulit mengontrol kegelisahan saat menghadapi banyak pembeli.				
50.	Saya merasa sering pusing setelah berdagang seharian.				
51.	Saya merasa tidak tenang dan tertekan selama berdagang di pinggir jalan raya				
52.	Saya tidak merasa tenang saat berdagang selama beberapa hari terakhir.				
53.	Saya merasa kehilangan nafsu makan akibat tekanan berdagang.				
54.	Saya mudah tersinggung saat berinteraksi dengan pedagang lain.				
55.	Saya merasa nafsu makan saya menurun pasca kebakaran terjadi.				
56.	Jika sesama pedagang banyak mengkritik saya mudah tersinggung				



## Lampiran 2

### Kuisisioner Lingkungan Kerja

**Nama :**

**Pedagang :**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah yakin memahami penjelasan segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar Pasca Kebakaran" dan saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan pihak manapun dengan kondisi:

- a) Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah.

**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

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kebersihan di tempat berdagang membuat saya nyaman dalam berdagang		✓		
2	Saya merasa alat yang digunakan untuk berdagang lengkap dan berfungsi dengan baik				✓



No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bantuan makanan dan minuman pedagang pasca kebakaran sangat diperhatikan.				
2.	Saya merasa dana bantuan dalam rupa konsumsi cukup untuk membantu saya pasca kebakaran terjadi.				
3.	Saya merasa kesehatan para pedagang diperhatikan dengan baik pasca kebakaran				
4.	Saya merasa mendapatkan akses pelayanan kesehatan pasca kebakaran				
5.	Saya merasa fasilitas kamar kecil yang disediakan cukup layak dan bersih.				
6.	Saya merasa area tempat berdagang cukup luas untuk bergerak dan menata barang				
7.	Saya merasa lapak dagang saat ini cukup terang dan nyaman.				
8.	Saya merasa suhu udara di sekitar area berdagang sangat nyaman				
9.	Saya merasa kebisingan di sekitar lokasi berdagang dapat ditoleransi dan tidak mengganggu aktivitas.				
10.	Saya merasa aman berdagang di lokasi sementara saat ini				
11.	Saya merasa bantuan makanan dan minuman pedagang pasca kebakaran kurang diperhatikan.				
12.	Saya merasa dana bantuan dalam rupa konsumsi tidak cukup untuk membantu saya pasca kebakaran terjadi.				
13.	Saya merasa kesehatan para pedagang kurang diperhatikan dengan baik.				
14.	Saya tidak mendapatkan akses pelayanan kesehatan pasca kebakaran				
15.	Saya merasa fasilitas kamar kecil yang disediakan kurang layak dan kotor.				
16.	Saya merasa ruang gerak saat berdagang sangat terbatas di lokasi ini.				
17.	Saya merasa lapak dagang saat ini kurang penerangan dan tidak nyaman.				
18.	Saya merasa suhu udara di sekitar area berdagang kurang nyaman				
19.	Saya merasa kebisingan di sekitar lokasi berdagang dapat tidak ditoleransi dan mengganggu.				
20.	Saya khawatir akan keselamatan karena minimnya pengamanan.				
21.	Saya mampu berkoordinasi pada setiap kegiatan dengan sesama pedagang				
22.	Saya merasa sesama pedagang saling mendukung satu sama lain				
23.	Saya merasa nyaman menjalin relasi dengan pedagang lain				
24.	Saya sangat termotivasi dan bersemangat dalam berdagang di tempat ini				
25.	Saya termotivasi berdagang karena adanya dukungan dari sesama pedagang.				
26.	Saya kurang terjalin koordinasi dengan sesama pedagang				
27.	Saya merasa dihargai dan nyaman berinteraksi dengan sesama pedagang di tempat saat ini				
28.	Saya merasa kurang nyaman menjalin relasi dengan pedagang lain				
29.	Saya merasa kehilangan semangat berdagang karena kondisi pasar yang belum membaik.				
30.	Saya kurang termotivasi berdagang karena tidak adanya dukungan dari sesama pedagang				





**Lampiran 3**  
**DATA PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA**



SKALA LINGKUNGAN KERJA (X)																															
No.	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 X
1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	4	2	4	4	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	3	62
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	1	3	1	1	3	3	68
3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	2	1	4	3	74
4	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	1	1	3	3	67
5	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	1	1	3	2	1	3	3	69
6	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	1	2	4	1	1	4	3	72
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	1	1	3	3	63
8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	1	3	3	76
9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	1	3	1	1	3	3	65
10	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	2	3	2	1	4	3	73
11	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	1	4	1	1	3	1	66
12	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	1	4	3	72
13	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	1	4	2	1	3	3	76
14	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	4	1	3	3	4	1	2	3	1	1	4	3	64
15	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	1	1	3	3	70
16	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	2	1	3	2	70
17	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	2	4	2	1	4	3	73
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	1	3	1	1	3	3	67
19	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	2	4	2	1	4	3	76
20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	1	1	3	3	63
21	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	2	4	1	1	4	3	74
22	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	70
23	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	2	1	4	3	79
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	59
25	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2	4	2	1	4	3	79
26	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	1	4	2	2	4	1	70
27	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	3	2	1	3	3	74
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	1	3	1	2	4	3	65
29	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	2	4	2	1	3	3	76
30	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	4	2	2	3	3	74
31	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	1	1	3	1	2	4	3	68
32	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	1	2	4	2	1	3	3	75
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	64
34	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	1	3	3	74
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	1	4	1	1	4	3	71
36	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	4	3	4	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	52
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	64
38	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	2	4	2	1	4	3	80
39	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	69
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	1	4	1	1	4	3	72
41	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	4	1	4	3	4	4	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	56
42	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	2	4	2	1	3	3	75
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	64
44	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	2	4	2	2	4	3	77



44	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	2	4	2	2	4	3	77
45	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	1	2	3	2	1	3	73
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	62	
47	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	4	3	80
48	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	70
49	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	2	4	2	1	3	3	74
50	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	4	3	67
51	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	1	3	3	78
52	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	67
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	66
54	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	2	4	2	2	3	3	73
55	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	48
56	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	4	2	1	3	3	74
57	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	73
58	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	67
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	1	1	4	1	1	3	4	67
60	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	1	2	3	2	1	3	3	71
61	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	3	59
62	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	47
63	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	1	2	3	3	72
64	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	51
65	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	43
66	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	53
67	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	47
68	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	43
70	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	1	2	3	3	79
71	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	63
72	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	4	2	1	3	3	78
73	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	69
74	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	46
75	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	3	2	1	3	79
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	66
77	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	4	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	51
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	43
79	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	4	58
80	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	55
81	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	1	4	1	2	4	3	69
82	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	4	3	73
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	4	1	1	3	3	67
84	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	76
85	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	1	2	4	1	1	3	71
86	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	1	2	4	3	67
87	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	1	1	3	3	76
88	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	60
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	3	1	1	4	3	67
90	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	69
91	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	3	68





## **Lampiran 4**

### **DATA PENELITIAN STRES KERJA**



© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- Access From (repositori.uma.ac.id)2/1/26









## **Lampiran 5**

### **UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS**



## Reliability

### Scale: lingkungan kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	91	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	30

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	1.6044	.49169	91
LK2	1.0769	.26795	91
LK3	1.5824	.49589	91
LK4	1.0659	.24954	91
LK5	1.4945	.50274	91
LK6	1.0549	.22914	91
LK7	1.4615	.50128	91
LK8	1.4286	.49761	91
LK9	1.5275	.50201	91
LK10	1.5604	.49908	91
LK11	2.7253	.76108	91
LK12	2.9231	.77790	91
LK13	3.1099	.91227	91
LK14	2.6593	.71833	91
LK15	3.4725	.58387	91



LK16	2.8462	.41961	91
LK17	3.4835	.58429	91
LK18	3.1538	.86824	91
LK19	2.9780	.86895	91
LK20	2.8242	.88936	91
LK21	2.8352	.92212	91
LK22	3.0549	.84804	91
LK23	3.0220	.88164	91
LK24	1.0220	.14742	91
LK25	1.5495	.50031	91
LK26	3.0659	.89197	91
LK27	1.4945	.50274	91
LK28	1.1868	.39192	91
LK29	2.9670	.92437	91
LK30	2.6484	.76556	91

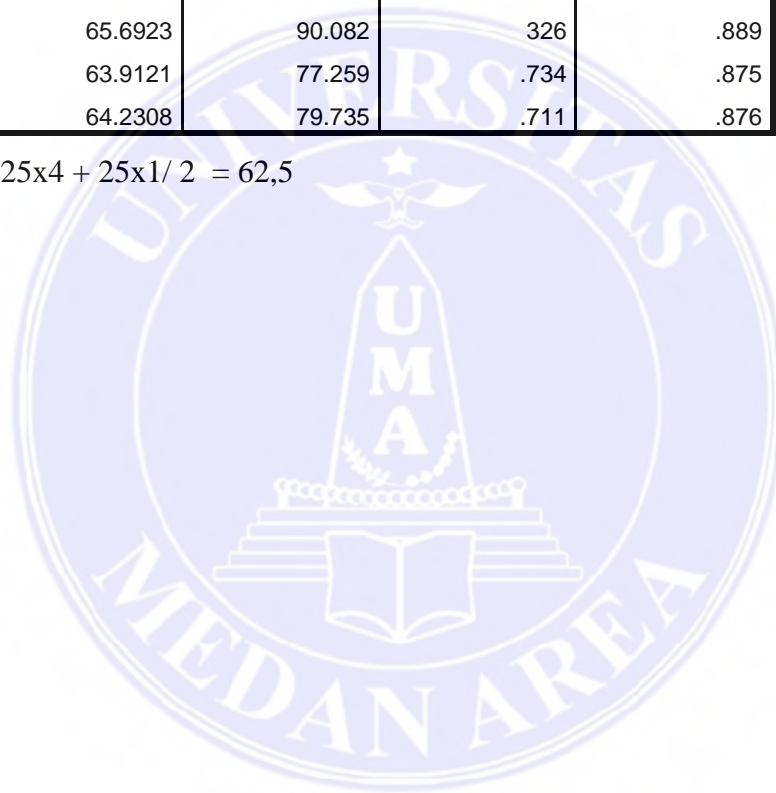
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	65.2747	87.446	.356	.886
LK2	65.8022	91.960	-.388	.891
LK3	65.2967	86.900	.313	.885
LK4	65.8132	91.398	-.298	.890
LK5	65.3846	86.973	.300	.885
LK6	65.8242	90.435	-.103	.889
LK7	65.4176	86.757	.325	.885
LK8	65.4505	88.606	.327	.888
LK9	65.3516	86.386	.365	.884
LK10	65.3187	86.708	.332	.885
LK11	64.1538	80.154	.683	.877
LK12	63.9560	78.531	.791	.874
LK13	63.7692	81.624	.460	.883
LK14	64.2198	90.573	-.077	.894
LK15	63.4066	86.333	.310	.885
LK16	64.0330	88.943	.116	.888
LK17	63.3956	86.442	.300	.885



LK18	63.7253	82.179	.452	.883
LK19	63.9011	78.001	.735	.875
LK20	64.0549	77.630	.741	.874
LK21	64.0440	77.509	.719	.875
LK22	63.8242	77.769	.772	.874
LK23	63.8571	78.102	.716	.875
LK24	65.8571	89.835	.366	.887
LK25	65.3297	86.579	.345	.885
LK26	63.8132	76.465	.819	.872
LK27	65.3846	86.706	.329	.885
LK28	65.6923	90.082	.326	.889
LK29	63.9121	77.259	.734	.875
LK30	64.2308	79.735	.711	.876

$$30 - 5 = 25 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$





## Reliability

### Scale: stress kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	91	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	56

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	1.63	.486	91
SK2	1.47	.502	91
SK3	1.57	.498	91
SK4	1.73	.449	91
SK5	1.44	.499	91
SK6	2.23	.857	91
SK7	2.18	.889	91
SK8	2.36	1.111	91
SK9	1.64	.483	91
SK10	1.59	.494	91
SK11	2.32	1.063	91
SK12	1.63	.486	91
SK13	1.58	.496	91



SK14	2.35	.993	91
SK15	1.57	.519	91
SK16	1.55	.500	91
SK17	2.40	1.134	91
SK18	1.52	.502	91
SK19	1.63	.509	91
SK20	1.48	.502	91
SK21	1.65	.503	91
SK22	1.60	.492	91
SK23	1.46	.501	91
SK24	1.64	.483	91
SK25	3.12	.786	91
SK26	1.58	.496	91
SK27	3.07	.786	91
SK28	2.47	.981	91
SK29	1.55	.671	91
SK30	3.27	.790	91
SK31	2.93	.917	91
SK32	2.42	.883	91
SK33	3.09	.725	91
SK34	3.15	.999	91
SK35	3.16	.969	91
SK36	2.33	.907	91
SK37	3.01	.850	91
SK38	1.54	.638	91
SK39	2.36	1.038	91
SK40	3.00	.955	91
SK41	2.99	.983	91
SK42	3.00	.978	91
SK43	2.91	.939	91
SK44	3.09	.865	91
SK45	3.05	.861	91
SK46	2.93	.879	91
SK47	2.37	.939	91
SK48	3.14	.824	91
SK49	3.19	.855	91
SK50	3.11	.900	91
SK51	3.07	.892	91



SK52	3.02	1.000	91
SK53	3.04	.855	91
SK54	3.16	.873	91
SK55	3.08	.792	91
SK56	2.99	.983	91

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	130.80	450.872	.370	.940
SK2	130.96	448.820	.455	.939
SK3	130.86	451.813	.317	.940
SK4	130.70	452.100	.338	.940
SK5	130.99	449.367	.432	.939
SK6	130.20	456.160	.051	.942
SK7	130.25	443.035	.399	.939
SK8	130.07	440.329	.369	.940
SK9	130.79	450.523	.390	.940
SK10	130.84	451.495	.334	.940
SK11	130.11	442.788	.332	.940
SK12	130.80	451.027	.363	.940
SK13	130.85	452.154	.302	.940
SK14	130.08	438.827	.455	.939
SK15	130.86	449.435	.411	.939
SK16	130.88	451.352	.337	.940
SK17	130.03	439.699	.374	.940
SK18	130.91	451.459	.330	.940
SK19	130.80	452.427	.381	.940
SK20	130.95	449.319	.431	.939
SK21	130.78	449.484	.423	.939
SK22	130.82	450.369	.390	.940
SK23	130.97	449.432	.427	.939
SK24	130.79	452.278	.304	.940
SK25	129.31	440.260	.542	.939
SK26	130.85	453.176	.253	.940
SK27	129.36	438.656	.592	.938
SK28	129.96	441.354	.399	.940



SK29	130.88	448.485	.346	.940
SK30	129.15	440.843	.521	.939
SK31	129.49	431.697	.688	.938
SK32	130.01	444.478	.363	.940
SK33	129.34	439.449	.618	.938
SK34	129.27	436.224	.516	.939
SK35	129.26	439.641	.447	.939
SK36	130.10	446.312	.303	.940
SK37	129.42	433.890	.682	.938
SK38	130.89	448.010	.383	.939
SK39	130.07	442.440	.349	.940
SK40	129.43	428.625	.739	.937
SK41	129.44	427.160	.754	.937
SK42	129.43	427.114	.760	.937
SK43	129.52	448.275	.242	.941
SK44	129.34	430.960	.753	.937
SK45	129.37	439.770	.505	.939
SK46	129.49	444.453	.365	.940
SK47	130.05	442.208	.397	.940
SK48	129.29	436.740	.619	.938
SK49	129.24	441.808	.451	.939
SK50	129.32	432.131	.690	.938
SK51	129.36	442.011	.425	.939
SK52	129.41	430.200	.665	.938
SK53	129.38	436.973	.589	.938
SK54	129.26	434.819	.637	.938
SK55	129.35	436.942	.640	.938
SK56	129.44	428.471	.720	.937

$$56 - 3 = 53 \times 4 + 53 \times 1 / 2 = 132,5$$





**Lampiran 6**  
**UJI ASUMSI**



## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja	stres kerja
N		91	91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	50.05	145.36
	Std. Deviation	9.221	10.458
Most Extreme Differences	Absolute	.191	.114
	Positive	.098	.065
	Negative	-.191	-.114
Test Statistic		.191	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121	.225

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stres kerja * lingkungan kerja	91	100.0%	0	0.0%	91	100.0%

### Report

stres kerja

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
37	139.00	1	.
38	150.50	4	3.697
39	151.00	2	2.828
40	119.00	1	.
43	127.00	1	.
44	129.00	2	8.485
46	141.00	1	.
48	124.00	2	32.527
52	139.00	1	.
53	167.00	1	.
54	131.00	2	15.556



55	134.00	1	.
57	142.50	4	18.788
58	144.00	1	.
59	138.60	5	25.628
60	125.00	5	7.583
61	119.17	6	18.192
62	106.56	9	23.431
63	124.60	5	11.546
64	107.00	1	.
65	121.43	7	13.037
66	124.67	9	17.944
67	115.20	5	18.647
68	131.60	5	11.718
69	75.00	1	.
70	123.00	3	18.735
71	121.00	2	12.728
72	107.25	4	35.113
Total	145.36	91	20.458

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stres kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	15653.113	27	579.745	1.659	.000
		Linearity	4930.813	1	4930.813	14.110	.000
		Deviation from Linearity	10722.301	26	412.396	1.180	.291
	Within Groups		22015.920	63	349.459		
	Total		37669.033	90			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stres kerja * lingkungan kerja	-.662	.438	.645	.416





**Lampiran 7**  
**UJI HIPOTESIS**



## Regression

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
1	-.662 <sup>a</sup>	.438	.121	19.179

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4930.813	1	4930.813	13.405	.000 <sup>b</sup>
	Residual	32738.220	89	367.845		
	Total	37669.033	90			

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)	20.569	13.319		12.806	.000
	lingkungan kerja	-.803	.219	-.362	-3.661	.000

a. Dependent Variable: stres kerja






## Lampiran 8

### SURAT IZIN PENELITIAN





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Pahlawan Negeri 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Sei Beluk Negeri 191 Jalan Sei Sawah Negeri 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [umc@uma.ac.id](mailto:umc@uma.ac.id)

---

Nomor : 100/FPSI/01.10/1/2025

20 Januari 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth: Bapak/Ibu Sekretaris  
Keshangpol Kota Pematangsiantar  
di -  
Tempat.

Dengan hormat,  
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:


Nama	: Dumaria Rehulina Ginting
Nomor Pokok Mahasiswa	: 210600184
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres kerja Pada Pedagang di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Pasar Horas Jaya Kota Pematangsiantar. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Haifur Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.




Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi

  
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip







**PEMERINTAH KOTA PEMATANGSIANTAR**  
**PD. PASAR HORAS JAYA**  
Jalan Imam Bonjol No. 1 Pematangsiantar



**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 000.9/0084/YOPU/11/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BOLMEN SILALAH S.P  
Jabatan : DIREKTUR UTAMA

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang bernama

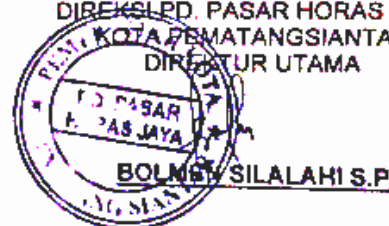
Nama : DUMARIA REHULINA GINTING  
NIM : 218600184  
Program Studi : PSIKOLOGI  
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP STRES KERJA PADA PEDAGANG  
DI PASAR HORAS JAYA KOTA  
PEMATANGSIANTAR PASCA KEBAKARAN

Telah selesai melaksanakan penelitian di Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya Kota Pematang Siantar terhitung mulai tanggal 03 Februari 2025 sampai dengan tanggal 22 Februari 2025 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEDAGANG DI PASAR HORAS JAYA KOTA PEMATANGSIANTAR PASCA KEBAKARAN"

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pematangsiantar, 12 Maret 2025

DIREKTUR PD. PASAR HORAS JAYA  
KOTA PEMATANGSIANTAR  
DIREKTUR UTAMA



Tembusan :  
1. Peringgal.