

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI KEPRI**

SKRIPSI

Oleh

Juwita

NIM : 15612368



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI KEPRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

Juwita

NIM : 15612368

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI KEPRI**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Juwita
NIM : 15612368

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc
NIDN. 1021029102/ Asisten Ahli



Betty Leindarita, SE., M.M
NIDN. 1030087301/ Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN.1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI KEPRI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Juwita
NIM : 15612368

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan Belas
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc.
NIDN.1021029102/Asisten Ahli

Sekretaris,



Octojava Abrivoso, S.I.Kom., MM.
NIDN.1005108903/Asisten Ahli

Anggota,



Eka Kurnia Saputra, ST.,M.M.
NIDN.101108902/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 19 Januari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Juwita
NIM : 15612368
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,19
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap
Stres Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi
Kepri

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 19 Januari 2021

Penyusun,



Juwita
15612368

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْعَالَمِينَ رَبِّ اللَّهِ أَخَذَ

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini aku persembahkan untuk keluargaku tercinta terutama

Bapak Supriyanto dan Ibu Cahyuningsih

Keluargaku Tercinta

Sahabatku, Fitri Kartika, Melvina Ferius, Srikurniawati,

Keluarga besar staf risalah Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau,

Teman-teman seperjuangan dalam menimba ilmu Manajemen Sore 2 beserta malam 3

Bapak Hamidi AP, M.Si (Sekretaris Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau)

Terimakasih untuk dukungan dan semangatnya,

Terimakasih untuk kasih dan sayang yang selalu diberikan kepadaku, semoga apa yang aku persembahkan ini bisa membuat kalian bangga kepadaku

Serta,

Ku persembahkan skripsi ini kepada

Almamterku Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

ALLAH AKAN MENINGGIKAN ORANG-ORANG YANG BERIMAN DIANTARA
DAN ORANG-ORANG YANG DIBERI ILMU
PENGETAHUAN BEBERAPA DERAJAT.
(Q.S. AL-MUJADALAH AYAT 11)

BARANGSIAPA MENEMPUH JALAN UNTUK MENDAPATKAN ILMU,
ALLAH AKAN MEMUDAHKAN BAGINYA JALAN MENUJU SURGA.
(HR. MUSILM.)

HIDUP ADALAH SEPULUH PERSEN DARI APA YANG TERJADI PADAMU
DAN SEMBILAN PULUH PERSENNYA ADALAH
BAGAIMANA KAMU MENANGGAPINYA.
(LOU HOLTZ)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan atas segala rahmat, dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau ”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dosen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan usulan penelitian ini sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak, Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, SE. Ak. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. M. Ak. Al. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
8. Ibu Betty Leindarita, SE., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
10. Pimpinan Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau Tanjungpinang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ditempat tersebut
11. Orang tua tercinta yang senantiasa selalu mengarahkan, membimbing dan mendoakan putrinya.
12. Rekan-Rekan dan Teman seperjuangan yang telah memberikan *support* dan dukungannya selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak

kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 19 Januari 2021

Penulis

Juwita

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12

2.1.12	Fungsi Manajemen Sumber Daya	
	Manusia	13
2.1.2	Lingkungan Kerja	15
2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2	Lingkungan Kerja Non Fisik	16
2.1.2.3	Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik	17
2.1.2.4	Faktor Lingkungan Kerja Non fisik	18
2.1.2.5	Indikator Lingkungan Kerja Non fisik.....	19
2.1.3	Stres Kerja	21
2.1.3.1	Pengertian Stres Kerja	21
2.1.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja....	22
2.1.3.3	Klasifikasi Stres Kerja	23
2.1.3.4	Tahapan Stres Kerja.....	26
2.1.3.5	Efek Stres Kerja.....	28
2.1.3.6	Dampak Stres Kerja.....	29
2.1.3.7	Indikator Stres Kerja.....	29
2.2	Kerangka Pemikiran	31
2.3	Hipotesis Penelitian	32
2.4	Penelitian Terdahulu	32
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Jenis Data	36
3.3	Teknik Pengumpulan Data	37
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.4.1	Populasi	38
3.4.2	Sampel.....	38
3.5	Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
3.6	Teknik Pengolahan Data	40
3.7	Teknik Analisis Data.....	43
3.7.1	Uji Kualitas Data	43
3.7.1.1	Uji Validitas	43

3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.1 Uji Normalitas.....	44
3.8.2 Uji Heteroskedasitas	45
3.9 Regresi Linier Sederhana.....	46
3.10 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	46
3.11 Uji Koefisien Determinasi	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1. Gambaran Umum Sekretariat DPRD Provinsi Kepri	49
4.1.1.1 Sejarah Sekretariat DPRD Provinsi Kepri.....	49
4.1.1.2 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Provinsi Kepri.....	50
4.1.1.3 Struktur Organisasi	51
4.1.1.4 Kedudukan dan Fungsi.....	51
4.1.2 <i>Summary</i> Tanggapan Mengenai Variabel Penelitian	55
4.1.2.1 Karakteristik Responden.....	55
4.1.2.2 Tanggapan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	57
4.1.2.3 Tanggapan Mengenai Variabel Stres	62
4.1.3 Uji Kualitas Data	65
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	65
4.1.3.2 Hasil Uji Reabilitas	66
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	67
4.1.4.2 Hasil Uji Heteroskedasitas	69
4.1.5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	70
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	71
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	71
4.1.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72
4.2 Pembahasan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal
3.1	Jumlah Sampel	38
3.2	Operasionalisasi Variabel	40
3.3	Pengukuran Skala Likert	42
3.4	Interprestasi Perhitungan WMS	42
3.5	Interprestasi Koefisien Determinasi	48
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kerja	56
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	58
4.5	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	58
4.6	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres	63
4.7	Hasil Uji Validitas	66
4.8	Hasil Uji Reabilitas.....	67
4.9	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	69
4.10	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	70
4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran.....	33
4.1	Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Kepri	51
4.1	Uji Normalitas (Histogram)	68
4.3	Uji Normalitas (P-Plot)	68
4.4	Uji Heteroskedatisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

- | No. | Judul Lampiran |
|-----|--------------------------------|
| 1. | Kuisisioner Penelitian |
| 2. | Hasil Tabulasi Data Excel |
| 3. | Hasil Perhitungan SPSS |
| 4. | Dokumentasi Penelitian |
| 5. | Hasil Plagiat <i>Checker X</i> |
| 6. | Surat Izin Penelitian |

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI KEPRI

Juwita. 15612368. Manajemen. STIE PembangunaTanjungpinang.
Jjuwita959@gmail.com

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mengkaji apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri

Dimana jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 106 pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri dan penentuan sampel menggunakan rumus slovin dimana jumlah sampel sebanyak 82 orang dengan menggunakan *random sampling*.

Adapun pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, dimana data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, regresi sederhana dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri, hal ini dibuktikan dengan nilai Thitung sebesar $-1.779 > 1.66437$ dan hasil pengujian koefisien determinasi, nilai R berpengaruh sebesar 0,390 atau 39,0 % artinya pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 61% terhadap stres kerja.

Kata Kunci : lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik, stres

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
2. Betty Leindarita, SE., M.M

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK STRESS IN THE SECRETARIAT OF THE DPRD PROVINCE OF KERPI

Juwita. 15612368. Manajemen. STIE PembangunaTanjungpinang.
Jjuwita959@gmail.com

This study aims to determine and assess whether the non-physical work environment affects the work stress of employees at the Secretariat of DPRD Riau Islands Province

Where the population in this study were 106 employees at the Secretariat of the Riau Islands Provincial DPRD and the determination of the sample using the Slovin formula where the total sample was 82 people using random sampling.

The data collection was carried out by means of a questionnaire, where the data in this study used primary and secondary data by using data analysis techniques using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, simple regression and derivation coefficient test.

The results showed that the non-physical work environment variable (X) had a negative and significant effect on the work stress of employees at the Secretariat of the DPRD Riau Province, this was evidenced by the T-count value of $-1.779 > 1.66437$ and the results of testing the coefficient of determination, the R value had an effect of 0.390 or 39, 0% means that the influence of non-physical work environment variables is 61% on work stress.

Keywords: work environment, non-physical work environment, stress

Lecturer : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
2. Betty Leindarita, SE., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas *management* berjalan dengan baik, perusahaan maupun organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama di dalam sebuah organisasi, di mana sumber daya manusia yang ada dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan produktivitas yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang ada, termasuk di instansi pemerintah.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas Negara sebagai bentuk

pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan instansi. Semua instansi Pemerintah baik itu di bawah naungan pusat dan daerah di haruskan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada termasuk para pegawai yang ada didalamnya, mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam instansi tersebut. Peranan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari bagaimana cara instansi dapat menciptakan para pegawai yang memiliki efektifitas kerja yang tinggi, motivasi kerja yang baik, tingkat kepatuhan dan disiplin terhadap aturan dan kebijakan yang ada di dalam instansi tersebut.

Sumber daya manusia yang bekerja di instansi pemerintah biasa disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya yang paling penting dalam setiap instansi dan pegawai juga mempunyai peranan yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. UU Nomor 8 Tahun 1974 UU Nomor 43 Tahun 1999 mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan orang yang sudah dipilih oleh negara untuk menjadi abdi masyarakat, mengayomi dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat dalam melakukan kegiatan sehari-hari sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bila suatu instansi ingin berkembang pesat dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, instansi tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki performa kinerja yang baik guna mencapai tujuan instansi. Di zaman sekarang ini beberapa instansi menetapkan standar pekerjaan yang terlalu tinggi dan beberapa pegawai tidak mampu mengimbangi situasi atau kondisi tersebut sehingga membuat beberapa pegawai merasa tertekan dan berakibat pada timbulnya stres. Menurut Syahabuddin (2010) stres adalah suatu perasaan yang dialami apabila seseorang menerima tekanan.

Berdasarkan hasil *survey* Gita Ramadian (2012), stres telah menjadi bagian hidup dari para pekerja di Indonesia, *survey* yang telah dilakukan mengatakan bahwa 64% pekerja di Indonesia merasa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu. Dunia pekerjaan begitu akrab dengan tekanan yang kerap kali membuat orang merasa stres. Sebuah survei yang dilakukan lebih dari 16 ribu orang pekerja profesional diseluruh Indonesia, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia yakni 64% mengatakan tingkatan stres mereka bertambah. Amond (2010) mengatakan bahwa banyak faktor yang bisa menyebabkan terjadinya stres baik itu dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Sumber stres yang berasal dari pribadi seperti masalah keluarga, masalah kesehatan, masalah keuangan dan lain sebagainya sedangkan sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti konflik sesama rekan kerja yang menyebabkan terganggunya pekerjaan yang dilakukan.

Masalah keuangan seperti imbalan kerja, dan konflik ataupun komunikasi dengan rekan kerja yang disebutkan di atas merupakan beberapa indikator dari

lingkungan non-fisik Instansi dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar dapat meminimalisir terjadinya stres, termasuk di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya sebagai lembaga perwakilan daerah, ada salah satu instansi yang mendukung keberhasilan atau pencapaian kinerja Dewan Perwakilan Daerah yakni adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat mempunyai tugas penting dalam menunjang kinerja wakil rakyat, mulai dari perencanaan, proses administrasi, pengaturan persiapan sampai dengan pelaksanaan seluruh agenda kegiatan anggota Dewan Perwakilan Daerah.

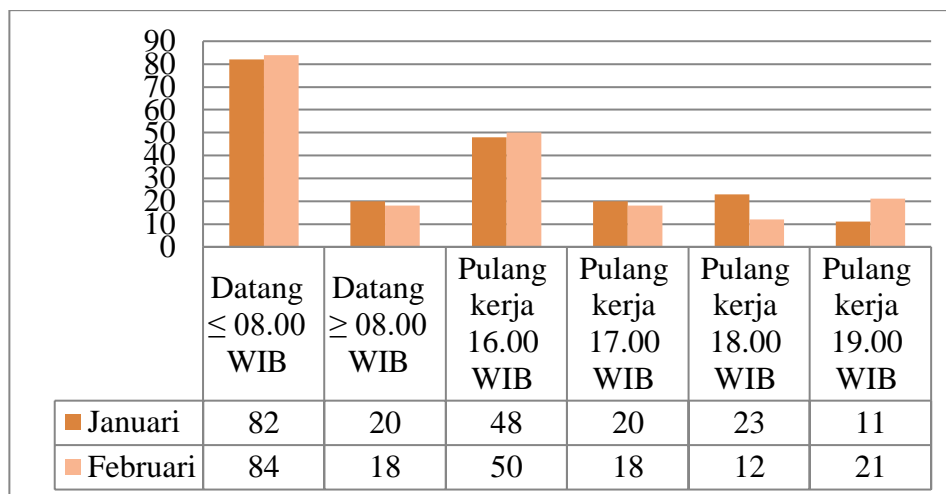
Sekretariat DPRD Provinsi Kepri merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian pada tanggal 13 Juli 2020 peneliti melihat bahwasanya staf di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri mengalami stres saat bekerja hal ini diindikasikan dengan sulitnya staf berkonsentrasi saat bekerja, peneliti melihat sering sekali pemimpin marah karena hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan kemudian, sering terlambat datang ketempat kerja, penampilan kerja yang tidak rapi dan tidak peduli terhadap penampilan

saat bekerja, mengalami depresi dan tidak mau bergaul dengan staf lainnya. Hasil observasi pra penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) ia mengatakan bahwa tanda-tanda karyawan mengalami stres terlihat dari sikap apatis karyawan, kinerja menurun, tingkat absensi tinggi dan juga selalu menghindari pekerjaan.

Kemudian berdasarkan hasil observasi pra penelitian tanggal 13 Juli 2020 peneliti juga memperoleh beberapa indikasi lingkungan kerja non fisik di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri yang kurang baik, ini dibuktikan dengan hasil rekapitulasi *finger print*. Berikut adalah hasil rekapitulasi *finger print* pegawai.

Gambar 1.1
Hasil Rekapitulasi *Finger Print* Staff Sekretariat DPRD Provinsi Kepri

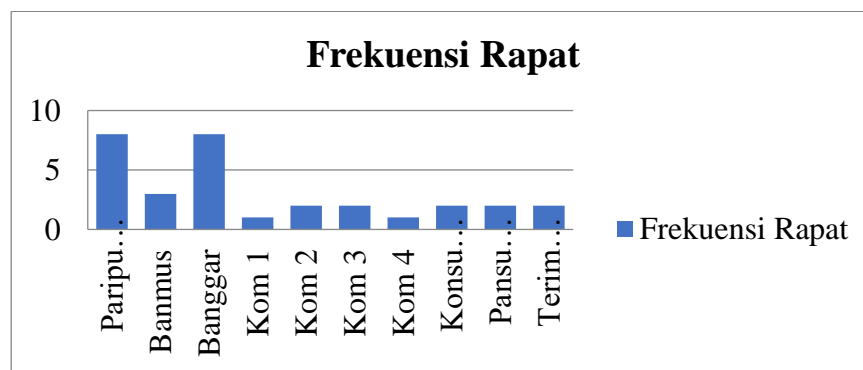


Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Kepri (2020)

Berdasarkan gambar 1.1 mengenai hasil rekapitulasi *finger print* staff Sekretariat DPRD Provinsi menunjukkan bahwa pegawai yang datang > pukul 08.00 WIB sebanyak 20 orang pada bulan Januari 2020 sedangkan pada bulan Februari yang datang terlambat sebanyak 18 orang, namun berdasarkan data rekapitulasi absensi tersebut dapat dilihat bawah masih banyak pegawai yang

lembur atau pulang kerja diatas waktu jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan seperti menyiapkan data atau dokumen yang berhubungan dengan kegiatan rapat, membuat notulen rapat, kemudian menyusun risalah, membantu anggota dewan dalam membuat perencanaan perjalanan dinas seperti akomodasi, transportasi dan mengurus anggaran biaya, setiap harinya banyak pegawai pulang diantara pukul 17.00-20.00 WIB. Ekspeksi penyelesaian tugas terlalu singkat yang diberikan oleh anggota dewan dimana pegawai harus menyelesaikan tugas yang diberikan ≤ 1 jam, hal ini dikarenakan padatnya jadwal kerja anggota dewan untuk berkunjung kebeberapa tempat dan lokasi mengharuskan pegawai mengikuti jadwal tersebut dalam mengerjakan tugas. selain itu pegawai juga harus mempersiapkan materi rapat dan menghadiri rapat mulai dari pukul 11.00- 16.00 WIB dan setelah rapat selesai pegawai diwajibkan untuk menyelesaikan risalah rapat untuk materi rapat keesokan harinya. Berikut adalah hasil rekapan jadwal rapat di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri pada periode bulan Oktober 2020, pada tabel 1.2 dibawah ini :

Gambar 1.2
Jadwal Rapat dan Kegiatan di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri Pada
Periode Oktober 2020



Sumber : Data Internal Sekretariat DPRD Provinsi Kepri (2020)

Karena tugas tugas dan waktu penyelesaian yang sangat singkat dan berkelanjutan beberapa pegawai yang diwawancarai pada saat pra penelitian mengaku merasa khawatir tidak mampu menyelesaikan tugas nya dan ditambah lagi komunikasi antar rekan kerja dan atasan belum terjalin dengan baik, komunikasi antara rekan kerja dan atasan masih belum terjalin dengan baik terutama dalam waktu penyelesaian tugas contohnya masih kurang jelasnya penyampaian informasi pemberian tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan, atasan tidak memberikan informasi pengerjakan tugas secara details sehinga membuat pegawai menjadi bingung dan pada akhirnya hasil akhir dari tugas tersebut tidak sesuai dengan harapan atasan dan membuat atasan marah, penyampaian informasi atau cara berkomunikasi yang membuat pegawai bingung atau tidak paham akan berakibat pada hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres pada pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri?
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja pegawai

di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji tingkat stres pada pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji lingkungan kerja non fisik di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri ?
3. Untuk mengetahui dan mengkaji apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres di mana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) pembangunan di Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri

b. Bagi Sekretariat DPRD Provinsi Kepri

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meminimalisir stres kerja pegawai.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori- teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori- teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku- buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Robbins dan Coutler (2010), manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Namun, pernyataan singkat dan sederhana ini tidak banyak memberikan kejelasan bagi kita. Penjelasan yang lebih baik adalah, manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Menurut Kotler (2012), manajemen merupakan sebuah proses. Artinya, seluruh kegiatan manajemen yang dijabarkan ke dalam empat fungsi manajemen dilakukan secara berkeseluruhan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2012), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, mengintegrasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan dan fungsi-fungsi yang ada. Menurut Siagian (2010), manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu guna mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2011), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut Solihin (2010), manajemen adalah ilmu yang mengandung gagasan atau ide yang terdiri dari merancang, memerintag, mengorganisasikan,

mengendalikan dan mengorganisasikan. Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli di atas maka dapat manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Siagian (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Amtu (2011) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok kearah

organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Menurut Solihin (2010) menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011), fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian yaitu

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisaasian merupakan kegiatan yang mengorganisasiakan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar

mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa akan datang.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung berupa uang ataupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja

sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik bisa dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab- sebab lainnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang

diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak (2011) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2010) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2010) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2010) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi ini yang hendaknya diciptakan oleh suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.1.2.3 Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2010) Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat secara langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Jenis-Jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yakni :

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut dari :

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

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dengan cara :

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau

sebaliknya yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan arisan.

- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis terpenuhi.

2.1.2.4 Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. ada beberapa faktor yang memengaruhi faktor-faktor lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Pengawasan yang dilakukan secara *continue* dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsangan lain) yang menarik.

4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Adanya rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Non Fisik

Menurut Nitisemito (2010) indikator lingkungan kerja non fisik yakni sebagai berikut :

- a. Prosedur kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- b. Standar kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seseorang karyawan
- c. Pertanggung jawaban supervisor, tanggung jawab seseorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil.
- d. Kejelasan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikan.
- e. Sistem penghargaan, sistem imbalan atau sitem penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali

prestasi individual karyawan

- f. Hubungan dengan karyawan, merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun bertatap muka dalam situasi kerja.

Sedangkan menurut Wursanto (2011) ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik yakni :

- a. Pengawasan yang dilakukan secara *continues* dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun sistem perangsang lainnya) yang menarik.
- d. Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan robot atau mesin.
- e. Adanya rasa aman anggota, baik di dinas maupun diluar dinas.
- f. Hubungan kerja yang berlangsung serasi
- g. Mendapatkan perlakuan yang adil.

Sedangkan menurut lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi atau keadaan yang terjadi pada lingkungan sekitar serta tidak ditangkap oleh panca indra, namun berdasarkan hubungan antar manusia, adapun indikator lingkungan kerja fisik yakni :

- a. Suasana kerja
- b. Sistem pemberian imbalan
- c. Perlakuan

- d. Adanya rasa aman
- e. Hubungan yang serasi

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator lingkungan kerja non fisik, maka peneliti menggunakan indikator menurut Wursanto (2011).

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Syahabuddin (2010) stres adalah suatu perasaan yang dialami apabila seseorang menerima tekanan. Tekanan atau tuntutan yang diterima mungkin datang dalam bentuk mengekalkan jalinan perhubungan, memenuhi harapan keluarga dan untuk pencapaian akademik. Menurut Handoko (2012) stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasil stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas.

Menurut Hasibuan (2011) stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang, orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis sehingga mereka sering marah-marah, agresif dan tidak dapat relaks.

Menurut Siagian (2011) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai

dalam menghadapi pekerjaannya

2.1.3.2 Faktor yang Memengaruhi Stres

Menurut Robbins (2010) faktor yang memengaruhi stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan, ada tiga faktor yang memengaruhinya yaitu:

1. Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara fisik tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat memengaruhi tingkat stress dikalangan karyawan. Contohnya keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

2. Faktor Organisasional

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

3. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

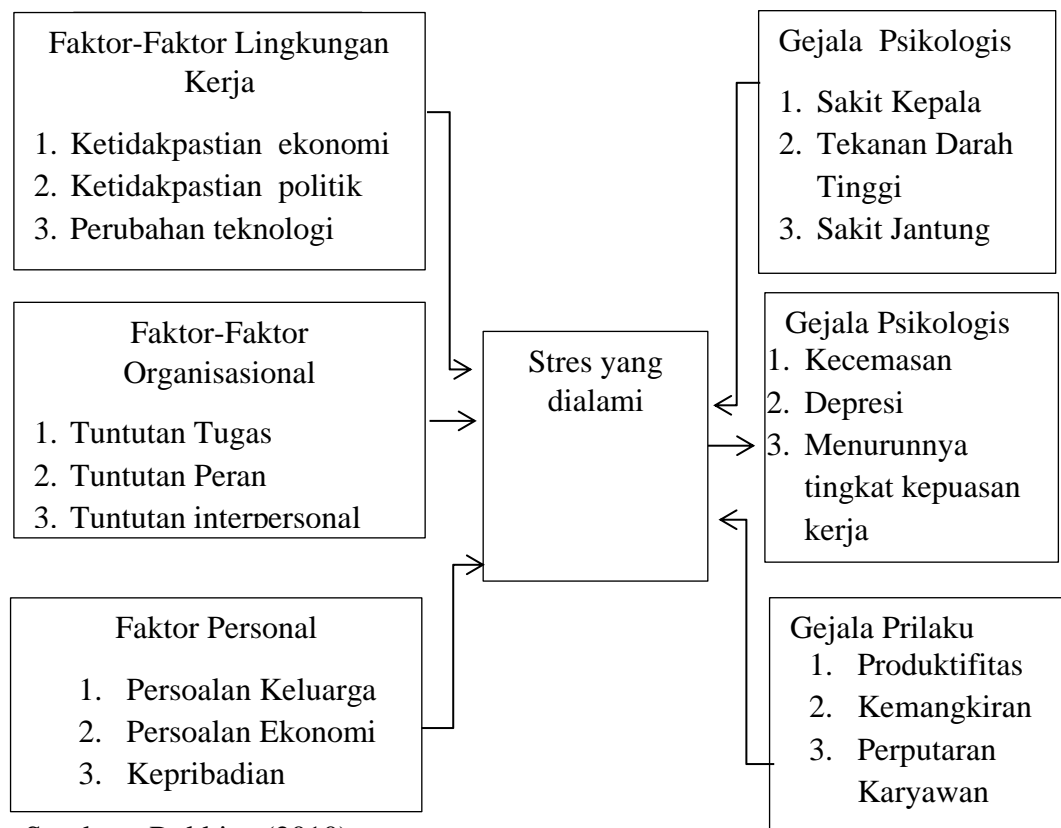
- a. Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan disiplin dengan anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ketempat kerja.
- b. Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian

mereka dalam bekerja.

- c. Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting memengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari kepribadian.

Robbins (2010) mengatakan bahwa model stres ini menjelaskan mengenai beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya stres pada seseorang sehingga berakibat pada keadaan fisik yang dialami akibat stres, berikut adalah gambar dari model stres yang dikemukakan oleh (Robbins, 2010).

Gambar 2.1
Model Stres



Sedangkan menurut Rizki (2014) stres disebabkan karena beberapa faktor yakni sebagai berikut :

1. Adanya tugas yang terlalu banyak

Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi penyebab stres bila mana tugas yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai.

2. Supervisor yang kurang pandai

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya sekaligus harus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor tidak pandai menguasai tugas bawahannya maka bawahan akan tidak mengerti intruksi tugas yang diberikan sehingga akan dapat menimbulkan stres.

3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang sangat singkat akibatnya karyawan dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4. Kurang mendapatkan tanggung jawab yang memadai

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan hak yang memadai.

5. Ambiguitas peran

Agar menghasilkan performan yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab

dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.

6. Perbedaan nilai perusahaan

Situasi ini biasanya terjadi pada karyawan atau manager yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang ditunjung tinggi.

7. Frustrasi

Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerja sama, ketidakpuasan gaji yang diterima.

8. Perubahan tipe pekerjaan

Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaanya berbeda.

9. Konflik

Konflik biasa terjadi dimana saja baik itu antara internal dikeluarga dan juga sesama rekan kerja di sebuah perusahaan, hal ini akan menimbulkan terjadinya stres.

2.1.3.3 Klasifikasi Stres

Menurut Lubis (2010) Membagi klasifikasi stres menjadi 3 yakni sebagai berikut:

1. Stres Ringan

Pada tingkat stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan umumnya dirasakan oleh setiap orang misalnya lupa, ketiduran, dikritik dan kemacetan. Stres ringan sering terjadi pada kehidupan sehari-hari dan kondisi dapat membantu individu menjadi waspada. Situasi ini tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika terus menerus.

2. Stres Sedang

Stres sedang lebih lama, dari beberapa jam hingga beberapa hari. Respon dari tingkat stres ini didapat gangguan pada lambung dan usus misalnya maag, buang air besar tidak teratur, gangguan pola tidur, perubahan sirkulasi menstruasi, daya konsentrasi dan daya ingat menurun. Faktor yang menyebabkan terjadinya stres sedang ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan, stres terhadap situasi pekerjaan yang baru dan lain sebagainya.

3. Stres Berat

Stres berat adalah stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun. Respon dari tingkat stres ini didapat gangguan pencernaan berat, berdebar jantung semakin meningkat, sesak napas, perasaan cemas atau takut.

2.1.3.4 Tahapan Stres

Stres yang dialami seseorang dapat melalui beberapa tahapan (Priyoto, 2014) dibagi menjadi enam tahapan yaitu:

- a. Tahapan pertama, merupakan tahapan stres yang paling rendah yang

ditandai dengan semangat bekerja yang besar, penglihatan tajam tidak sebagaimana umumnya, merasa senang dengan pekerjaan akan tetapi tanpa disadari cadangan energi yang dimiliki semakin menipis.

b. Tahapan kedua

Tahapan ini seseorang memiliki ciri-ciri, yakni adanya perasaan letih sewaktu bangun pagi yang seharusnya segar, merasa mudah lelah setelah makan siang, cepat lelah menjelang sore, sering mengeluh perut atau lambung tidak nyaman, deketan jantung lebih keras dari biasanya.

c. Tahapan ketiga

Pada proses tahap ketiga ini seseorang memiliki ciri-ciri, yakni adanya gangguan lambung dan usus seperti *maag*, buang air tidak teratur, ketegangan otot semakin terasa, mengalami gangguan pola tidur (*insomnia*), perasaan ketidaktenangan semakin meningkat, dan koordinasi tubuh terganggu.

d. Tahapan keempat

Pada proses tahap keempat ini seseorang memiliki ciri-ciri tidak mampu melaksanakan kegiatan sehari-hari, segala pekerjaan yang menyenangkan terasa membosankan, kehilangan kemampuan untuk merespon secara kuat, mengalami gangguan pola tidur, dan sering mengalami perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan penyebabnya.

e. Tahapan kelima

Pada proses tahap kelima ini seseorang memiliki ciri-ciri kelelahan fisik yang mendalam, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang

ringan dan sederhana, mengalami gangguan sistem pencernaan yang berat, dan kecemasan semakin meningkat.

f. Tahapan keenam

Pada proses tahap keenam ini seseorang mengalami panik dan perasaan takut mati dengan ditemukan gejala seperti detak jantung semakin tinggi, susah bernafas, kemungkinan terjadi kolaps atau pingsan, serta tubuh terasa gemetar dan berkeringat.

2.1.3.5 Efek Stres

Menurut Mangkunegara (2013) stres memiliki efek negatif pada individu.

Efek negatif stres tersebut dibagi menjadi dua yaitu:

1. Efek stres secara emosional

Stres dimulai dengan suatu persepsi terhadap beberapa informasi yang ditangkap oleh satu atau kelima indra kita. Setelah otak kita menerima informasi tersebut, secara bersamaan akan muncul respon emosional yang biasanya dieskspresikan dalam bentuk rasa marah atau takut.

2. Efek stres secara fisik

Stres juga dapat memengaruhi kesehatan seseorang, karena emosi dapat membantu atau menurunkan sistem imun sehingga dapat memengaruhi kesehatan. Berikut ini adalah beberapa gangguan umum yang berkaitan dengan stres:

a. Sakit dan nyeri seperti : sakit kepala atau migran

b. Masalah lambung

c. Cemas, saraf seperti : insomnia, asma bronkial, alergi

d. Pilek dan influenza

2.1.3.6 Dampak Stres

Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku (Rivai and Mulyadi, 2012). Jika para pekerja tidak mampu mengatasi perasaan cemas atau depresi maka akan timbul beberapa perubahan-perubahan perilaku individu ditempat kerja seperti:

1. Bekerja melewati batas waktu.
2. Keterlambatan masuk kerja.
3. Kehadiran pekerjaan menurun.
4. Kesulitan membuat keputusan.
5. Kesalahan yang sembrono.
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan.
7. Lupa akan janji yang dibuat.
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain.
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.

2.1.3.7 Indikator Stres

Menurut Hasibuan (2011) mengemukakan indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang

dirasakan berlebihan

4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Veithzal dan Ella (2010) adapun dimensi stress yakni :

1. Kondisi pekerjaan, yang meliputi :
 - a. Beban kerja dalam faktor internal
 - b. Beban kerja dalam faktor eksternal
 - c. Jadwal kerja
2. Peran, yang meliputi :
 - a. Ketidakjelasan tugas
3. Faktor interpersonal, yang meliputi :
 - a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik
 - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karir, yang meliputi :
 - a. Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi , yang meliputi :
 - a. Struktur organisasi yang membantu karyawan memahami lingkungan
 - b. Pengawasan yang sesuai dengan standar organisasi
 - c. Keterlibatan keputusan.

Sedangkan menurut Jin et . al (2017) adapun indikator dari stress kerja yakni sebagai berikut :

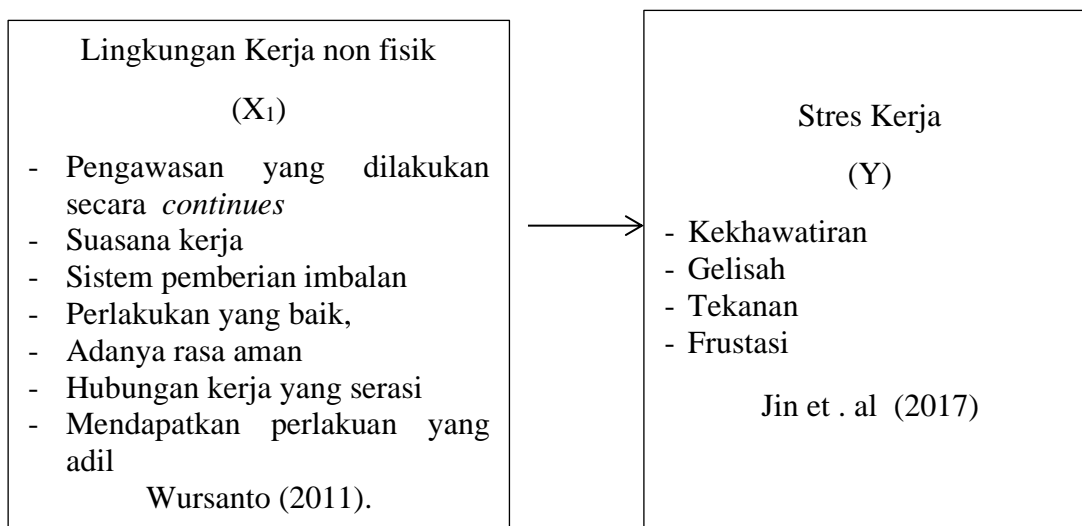
1. Kekhawatiran, adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan banyak faktor dari pekerjaan tersebut.
2. Gelisah, perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dikerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
3. Tekanan, suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan.
4. Frustrasi, rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau tidak berhasil dalam mencapai sesuatu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator untuk mengukur stres kerja, peneliti akan menggunakan indikator menurut Jin et . al (2017) .

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan (Sugiyono, 2015).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2020)

2.3 Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Setiiawan, (2019) dengan judul “Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervering Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, dimana jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan populasi penelitian sebanyak 116 orang karyawan, penentuan sampel dihitung dari populasi yang sudah diketahui jumlahnya sebesar 54 orang metode analisis data menggunakan kuisioner dengan menggunakan uji

validitas, uji reabilitas, asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,448 dengan probabilitas 0,001 dengan demikian lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap stres kerja

2. Rizki (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)”, dengan jumlah responden sebanyak 75 responden dan hasil penelitian berdasarkan SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, hal ini dilihat dari koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar -0,483, sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi untuk variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebesar 36,4% pengaruhnya terhadap stres kerja.
3. Kristiani (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)”, berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja anggota satlantas Samsat Mojokerto, hal ini dibuktikan dengan nilai Thitung sebesar -0.5345 dan nilai Ttabel 3.714 sedangkan nilai Signifikan dibawah 0.05 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik

maka akan dapat menurunkan tingkat stres karyawan dan sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan stres kerja karyawan.

4. Rizky (2014) dengan judul penelitian "*The Influence of Workoverload, Comptence and Work Envoriment to Work Stres and Impactions To Perfomance of The Employees of PT. BCA Finance*", di mana responden dalam penelitian ini sebanyak 70 orang, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di mana tingkat signifikansi hipotesis penelitian kurang dari 0,05% dan dari hasil penelitiannya ia juga mengatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja baik itu peralatan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maka akan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja, namun sebaliknya jika lingkungan kerja fisik tidak baik maka akan stres kerja akan meningkat stres kerja tidak dapat dihindari setiap karyawan bisa saja terkena stres kerja.
5. Pudjo (2018) melakukan penelitian dengan judul *Effect Of Work Conflict, Work Load, And Work Environment On Employees Work Stress(Case Study At Pt Indoraya Internasional Di Yogyakarta)* dimana tujuan dilakukan penelitian ini unutm mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan, dimana jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik analisis data

yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung t untuk konflik kerja adalah 7,420, nilai t hitung untuk beban kerja adalah 3,119, dan nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 3,778 yang semuanya menunjukkan lebih besar dari t tabel 1.966, maka hipotesis ini menyatakan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif positif terhadap Stres Kerja Karyawan di PT Indoraya Internasional di Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji dugaan atau hipotesis mengenai hubungan antar variabel penelitian yang diteliti dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan dari keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mencoba menganalisis kebenerannya data yang diperoleh.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif asosiatif, menurut Sugiyono (2015) penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk mengetahui nilai-nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih sedangkan penelitian asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015) jenis data yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif ada dua yakni :

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung

dilapangan. Di dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung berdasarkan *survey* langsung yang dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri.

2. Data sekunder adalah yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data pendukung yang diperoleh penulis dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini seperti jurnal.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) dalam suatu penelitian, langkah pengumpulan data adalah suatu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Terdapat beberapa teknik yang dilakukan didalam pengumpulan data dari suatu perusahaan yakni :

- a. Kusioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

- b. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan yang utama yaitu mencari dasar pijikan atau fondasi untuk memperoleh dan

membangun landasan teori, kerangka berfikir, dan menentukan dengan sementara atau sering pula disebut sebagai hipotesis penelitian, sehingga para peneliti dapat dimengerti, mengalokasikan dan kemudian menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Studi pustaka ini dengan mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan diteliti

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan sekumpulan orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja tahun 2020 di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri Sebanyak

Tabel 3.1
Total Jumlah Populasi

Status Kepegawaian	Jumlah Karyawan
PNS	73
PTT	29
Total	102

Sumber : Data Kepegawaian Sekretariat DPRD Prov Kepri Tahun 2020

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Sampel diambil berdasarkan *Probability*

Sampling atau *random sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dalam penelitian ini menggunakan rumus solvin (Umar, 2011) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Diminta:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{102}{(1 + (102 \times 0.0025))}$$

$$n = 81 \text{ Responden}$$

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Hubungan antar variabel dengan variabel lain , sehingga dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua macam variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel khusus dalam sebuah pengamatan. variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel keputusan pembelian, sedangkan variabel bebas (*Indipendent variabel*) adalah variabel yang memengaruhi perubahan (Sugiyono, 2015)

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel / Konsep Variabel	Indikator	Skala	Pertanyaan
Lingkungan kerja non fisik (X ₁)	a. Pengawasan yang dilakukan secara <i>continues</i> b. Suasana kerja c. Sistem pemberian imbalan d. Perlakuan yang baik, e. Adanya rasa aman f. Hubungan kerja yang serasi g. Mendapatkan perlakuan yang adil Wursanto (2010)	<i>Likert</i>	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14
Stres (Y)	a. Kekhawatiran b. Gelisah c. Tekanan d. Frustrasi (Jin, 2017)	<i>Likert</i>	1,2 3,4 5,6 7,8

Sumber : Konsep Menyesuaikan dengan Penelitian 2020

3.6. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program komputer SPSS *Versi 26.0*

for Windows dengan menggunakan regresi linier berganda.

1. *Editing* (pengeditan)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyusunan yang diperlukan terhadap data penelitian proses pemberian kode dan pemesanan data teknik statistik.

2. *Coding* (pemberian kode)

Pemberian kode adalah proses identifikasi dan klasifikasi data penelitian kedalam skor numerik atau karakter simbol.

3. *Scoring* (pemberian skor)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan member tanda *checklist* (\checkmark) pada jawaban yang telah disediakan dengan 5 kemungkinan yang tersedia. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert.

4. *Tabulating* (tabulasi)

Pada penelitian ini tabulasi tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang diteliti dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

Table 3.3
Pengukuran Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju), maka akan dicari nilai kecenderungan skor responden dengan menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) (selanjutnya model ini akan terus digunakan) dan menafsirkan skor tersebut dengan cara mengkonsultasikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 3.4
Interpretasi Hasil Perhitungan WMS

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Tinggi	> 4,50
Tinggi	3,50 - 4,50
Kurang	2,50 - 3,50
Rendah	1,50 - 2,50
Sangat Rendah	≤ 1,50

Sumber : Umar (2014)

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan SPSS 24.0 *for windows*. Pengujian statistik dalam penelitian ini terdiri dari pengujian data terdapat pengujian asumsi kalsik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan item yang mempunyai korelasi dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Brivate pearson (korelasi pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah perjumlahan dari keseluruhan item.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument

atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (ditayakan valid).

2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kejegaan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Priyatno (2016) realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan heteroskedasitas

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

a. Uji *Kolmogorov Smirnov*

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi normal
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

c. Grafik *Normality Probability Plot*

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016), uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu grafik regresi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode grafik yaitu dengan

melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka sumbu 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik analisis linier sederhana. Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi pada variabel independent (variabel X) terhadap variabel dependent (variabel Y).

Rumus yang digunakan:

$$Y = \boxed{a + bX}$$

Di mana :

- Y = Variabel terikat (stres kerja)
- a = Bilangan konstanta atau nilai tetap
- b = koefisien arah regresi
- X = Variabel bebas (lingkungan kerja non fisik)

3.10 Uji Hipotesis Secara Parsial

Priyatno (2016) mengatakan uji parsial adalah suatu uji digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Adapun dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui variabel lingkungan non fisik terhadap stres kerja pegawai. Adapun untuk mengetahui rumus T_{hitung} pada pengujian hipotesis parsial atau T-test adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

a. Penentuan nilai kritis (T_{tabel})

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $df = 2 (n-k-1)$.

N adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.

b. Kriteria pengujian

Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Kriteria hipotesis Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Merumuskan Hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Stres Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri.

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Stres Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kepri.

3.11 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi (R) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Adapun kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

- a. Jika nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan pengaruh semakin kecil
- b. Jika nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan pengaruh semakin besar

Menurut Sugiyono (2015) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Determinasi
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) dan Stres (Y)

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Rendah	0,00-0,199
Rendah	0,20-0,399
Cukup Kuat	0,40-0,599
Kuat	0,60-0,799
Sangat Kuat	0,80-1,000

Sumber: Sugiyono (2015)

DAFTAR PUSTAKA

- Aamondt, M. . (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*, 6th edition. Wadsworth.
- Amtu, O. (2011). *Manajemen pendidikan*. Alfabeta.
- Gita Ramadian. (2012). *Waspada, stres intai 64 persen pekerja di Indonesia*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (2nd ed.)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Jin, H. et al. (2017). The Effect of Workload on Nurses' Non- Observance Errors in Medication Administration Processes: A Cross-Sectional Study. *A Cross-Sectional Study. Wiley International Journal of Nursing Practice*, 1–9.
- Kotler, P. (2012). *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, Dan Pengendalian*. Salemba Empat.
- Kristiani, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1).
- Lubis, N. L. (2010). *Depresi tinjauan psikologis*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2010). *Manajemen Produksi*. badan penerbit IPW.
- Mohammad, A. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2 (2)(Desember), 10.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas (Ghalia Ind)*.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook Analisis Data, Olahan Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik (B. Seru (ed.))*.

- Priyoto. (2014). Teori Sikap Dan Perilaku Dalam Kesehatan,. Nuha Medika.
- Pudjo, W. (2018). Effect Of Work Conflict, Work Load, And Work Environment On Employees Work Stress(Case Study At Pt Indoraya Internasional Di Yogyakarta). Eco-Bus, 1 (1)(Agustus), 8.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.
- Rizki, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 41(1)(Desember), 7.
- Rizky, D. (2014). The Influence of Workoverload, Comptence and Work Envoriment to Work Stres and Impactions To Perfomance of The Employees ofPT. BCA Finance. Journal Ilimiah Magister Management, 13.
- Robbins, S. P. (2010). Manajemen (C. Mary (ed.); kesepuluh). Erlangga.
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke). PT. Refika Aditama.
- Setiawan, N. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. Jurnal Manajemen, 11(1), 165–173.
- Siagian, S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (P. B. Aksara (ed.)).
- Siagian, S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja (3rd ed.). Lembaga Penerbit FEUI.
- Solihin, I. (2010). Pengantar Manajemen (P. Pelajar (ed.)).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonom. Pustaka Baru Press.
- Syahabuddin. (2010). Gambaran tingkat stres pada mahasiswa kedokteran Universitas.
- Tri Susilo. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Kecamatan Negara, Kabupaten

Jimbaran Bali. Jurnal of Industrial Engineering & Manajemen, 9.

Umar, H. (2011). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Rajawali.

**RIWAYAT HIDUP
CURICULUM VITAE**



Nama : JUWITA
Tempat/Tanggal Lahir : TANJUNGPINANG / 10 JUNI 1997
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Agama : ISLAM
Status : BELUM MENIKAH
Nomor HP : 0813-7816-1640
Email : jjuwita959@gmail.com
Alamat : JALAN ASIA AFRIKA KM. 13 GG. KARET II

Nama orang tua

a. Ayah : SUPRIYANTO
b. Ibu : CAHYUNINGSIH

Riwayat pendidikan

a. SD : SD SWASTA BINTAN 013 TANJUNGPINANG
b. SMP : SMP NEGERI 7 TANJUNGPINANG
c. SMA : SMA NEGERI 4 TANJUNGPINANG