

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN PERSEPSI LINGKUNGAN
KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA WISATA
DI BUKIT PANGUK YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Disusun guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



Diajukan oleh :

Ade Yulian Budiono

1707016068

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2022

LEMBAR PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN PERSEPSI LINGKUNGAN
KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA WISATA DI BUKIT
PANGUK YOGYAKARTA

Penulis : Ade Yulian Budiono

NIM : 1707016068

Program Studi : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ilmu Psikologi.

Semarang, 11 Januari 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.
NIP : 198002202016012901



Penguji II

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP : 197711022006042004

Penguji III

Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A.
NIP : 199201012019032036

Penguji IV

Nadva Arivani Hasanah N., M.Si., Psikolog
NIP : 199210172019022019

Pembimbing

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP : 197711022006042004

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK-INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN PERSEPSI TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA PEKERJA
WISATA DI BUKIT PANGUK YOGYAKARTA

Nama : ADE YULIAN BUDIONO
NIM : 1707016068
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Wening Whartati S.Psi., M.Si
NIP: 197711022006042004

Semarang, 9 Desember 2022
Yang bersangkutan

Ade Yulian Budiono
1707016068

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : ADE YULIAN BUDIONO
NIM : 1707016068
PRODI : PSIKOLOGI

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA
DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA WISATA DI BUKIT
PANGUK YOGYAKARTA”**

Secara keseluruhan merupakan hasil penelitian/karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya

Semarang, 14 Desember 2022

Ade Yulian Budiono

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah kepada saya agar dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Wisata di Bukit Panguk Yogyakarta”. Skripsi ini saya susun berdasarkan ketentuan yang telah ada guna memenuhi syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi).

Alhamdulillah saya panjatkan rasa syukur atas nikmat yang dikaruniakan kepada saya. Dalam proses pembuatan skripsi ini tentu terdapat kendala dan hambatan, namun dengan kemampuan dan usaha pribadi serta bantuan dari berbagai pihak kendala tersebut dapat dilalui dengan baik. Oleh karena itu penulis memberikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Allah SWT yang maha kuasa dimana atas segala rahmat dan petunjuknya penulis dapat menyelesaikan skripsi
2. Rasulullah Muhammad S.A.W yang menunjukkan jalan yang benar terhadap seluruh umatnya
3. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. selaku rektor Uin Walisongo Semarang
4. Prof. Dr. Syamsul Ma'Arif. selaku dekan fakultas psikologi dan kesehatan
5. Wening Wihartati, S.Psi.,M.Si selaku ketua jurusan psikologi, dosen wali sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta motivasi bagi saya dalam penulisan skripsi
6. Dosen fakultas psikologi dan kesehatan yang telah memberikan ilmu dan pelajaran yang sangat baik selama saya berkuliah di fakultas psikologi dan kesehatan
7. Civitas akademik yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik.
8. Kedua orang tua saya bapak Kabul Budiono dan Ibu Sunarti yang telah memberikan segalanya dan saya harap mampu membalas budi dengan menaikkan derajat keluarga.
9. Sahabat saya Naufal Lathip yang telah sangat amat banyak membantu dalam penyelesaian skripsi
10. Sahabat rayon psikologi dan kesehatan yang memberikan pengalaman yang berwarna dalam perjalanan kuliah saya di Uin Walisongo
11. Sahabat saya di angkatan 17 sarung pager yang berjuang bersama dalam masa-masa sulit
12. Penghuni kontrakan pandana, all in untuk semesta
13. Nabila Faizatun Na'imah yang selalu meluangkan waktunya dalam keadaan sesibuk apapun

14. Diri saya sendiri dimana mampu menyelesaikan skripsi yang telah menguras banyak tenaga dan pikiran.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu diharapkan para pembaca memberikan kritik dan saran yang membangun demi kebaikan bersama.

Semarang, 13 Desember 2022

Ade Yulian Budiono

Motto

“keberuntungan adalah ketika kemampuan bertemu dengan kesempatan”

DAFTAR ISI

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
Motto	vii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	12
A. Latar Belakang	12
B. Rumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian	18
D. Manfaat Penelitian	18
E. Keaslian Penelitian	19
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. STRES KERJA	21
B. BEBAN KERJA	25
C. PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA	30
D. Hubungan Beban Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja	40
E. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Variabel Penelitian	45
C. Definisi Operasional	46
D. Tempat dan Waktu Penelitian	47
E. Sumber dan Jenis Data	47
F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	48
G. Teknik Pengumpulan data	49
H. Validitas dan Reliabilitas	53
I. Teknik Analisis Data	58
BAB IV	61

A. Hasil Penelitian.....	61
6. Uji Hipotesis	67
7. Pembahasan.....	69
BAB V.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.Kategorisasi Penilaian Aitem.....	49
Tabel 2.Blueprint Stres Kerja.....	49
Tabel 3.Blueprint Persepsi Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.Blueprint Beban Kerja.....	52
Tabel 5.Blueprint Stres Kerja setelah Uji Coba.....	54
Tabel 6.Blueprint Persepsi Lingkungan Kerja setelah Uji Coba.....	55
Tabel 7.Blueprint Beban Kerja setelah Uji Coba.....	56
Tabel 8.Reliabilitas Stres Kerja.....	57
Tabel 9.Reliabilitas Persepsi Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 10.Reliabilitas Beban Kerja.....	58
Tabel 11.Arta nilai korelasi Product Moment.....	60
Tabel 12.Kategorisasi Variabel Penelitian.....	62
Tabel 13.Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....	63
Tabel 14.Tingkatan Beban Kerja.....	63
Tabel 15.Kategorisasi Variabel Persepsi Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 16.Tingkatan Persepsi Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 17.Kategorisasi Stres Kerja.....	65
Tabel 18.Tingkatan Stres Kerja.....	65
Tabel 19.Uji Normalitas.....	66
Tabel 20.Linieritas Beban Kerja dan Stres Kerja.....	67
Tabel 21.Linieritas Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.....	67
Tabel 22.Pearson Product Moment.....	68
Tabel 23.Uji Hipotesis.....	69

ABSTRAK

Abstrak : penelitian ini bertujuan menguji secara empiris hubungan beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah adanya hubungan antara beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja di bukit panguk Yogyakarta dengan berjumlah 39 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus dimana seluruh populasi akan menjadi sampel. Alat ukur yang digunakan adalah skala stres kerja, skala persepsi lingkungan kerja dan skala beban kerja. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini adalah adanya hubungan antara beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien korelasinya adalah 0,969.

Kata Kunci : Stres kerja, persepsi lingkungan kerja, dan beban kerja

ABSTRACT

Abstract: This study aims to empirically examine the relationship between workload and perceptions of the work environment and work stres among tourist workers in Panguk Hill, Yogyakarta. The hypothesis put forward by researchers is that there is a relationship between workload and perceptions of the work environment and work stres in tourist workers in Panguk Hill, Yogyakarta. The population in this study were all workers in Panguk Hill, Yogyakarta, with a total of 39 people. This study uses a census sampling technique in which the entire population will be sampled. The measuring instrument used is the work stres scale, the perception scale of the work environment and the workload scale. The research method uses multiple linear regression. The results of this study are that there is a relationship between workload and perceptions of the work environment and work stres with a significance value of 0.000 and a correlation coefficient of 0.969.

Keywords: Work stres, perceptions of the work environment, and workload

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan kegiatan yang utama bagi manusia di dunia ini tentunya selain ibadah, dalam bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan dalam hidup dan dengan bekerja pula manusia mampu melanjutkan keberlangsungan hidup di dunia. Manusia juga mempunyai rasa lelah ataupun bosan dalam bekerja, rasa lelah ataupun bosan ini bisa kita sebut sebagai stres kerja. Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang merespon stimulus *stresor* yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Hal ini seperti yang dikatakan Aamodt (dalam Triana, 2015:5) bahwa aksi yang terjadi dikarenakan fisik dan psikologis kepada kejadian ataupun situasi (*stresor*) yang berasal dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Stranks (dalam Triana, 2015:5) menjelaskan bahwa stres kerja adalah kondisi psikis yang dialami oleh pekerja karena disebabkan ketimpangan beban kerja dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Terdapat dua dampak dalam stres kerja yaitu positif dan negatif seperti yang dikatakan oleh Sasono (dalam Dodiansyah, 2014:1) menjelaskan stres terdapat dampak positif dan negatif. Dampak positif pada stres kerja adalah mendorong kenaikan kinerja pekerja. Sedangkan efek negatif pada stres kerja adalah penurunan kinerja pada pekerja. Pekerja yang terkena dampak stres akan mempengaruhi kinerja organisasi karena akan berkinerja buruk. Hal ini sudah diteliti oleh Astianto & Heru (2014:76) dan hasilnya menyatakan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap suatu kinerja.

Beehr dan Newman (1978, dalam Wijono 2010:146) menyatakan ada 3 aspek stres kerja yaitu pertama, aspek psikis yang meliputi kecemasan, kebosanan, kurang percaya diri, konsentrasi yang buruk dan harga diri rendah. Kedua, aspek fisik meliputi kelelahan, berkeringat, sakit kepala, gangguan saluran pencernaan, rapuh, dan gangguan tidur (seperti tidur yang terganggu atau

tidur berlebihan).Ketiga, aspek perilaku yang meliputi gangguan kerja, penurunan efisiensi dan produktivitas, peningkatan penggunaan alkohol dan obat-obatan, peningkatan ketidakhadiran, gangguan makan (berlebih atau anoreksia), peningkatan perilaku berisiko, peningkatan agresi dan kenakalan dan penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan teman.

Stres kerja dapat ditimbulkan oleh banyak faktor diantaranya adalah beban kerja yang terlalu berat dan lingkungan kerja yang tidak suportif. Stres dalam bekerja dapat terjadi terhadap siapa saja, tak terkecuali pekerja wisata pada bukit panguk Yogyakarta. Yogyakarta adalah suatu provinsi dimana letaknya ada di selatan Jawa Tengah. Yogyakarta dikenal dengan kota pelajar dimana banyaknya tempat untuk menempuh pendidikan pada provinsi tersebut. Yogyakarta disebut juga dengan kota wisata, hal ini dikarenakan banyaknya tempat wisata dikarenakan lengkapnya jenis tempat wisata mulai dari candi, pantai, hutan, kota yang estetik hingga wisata kuliner yang unik dan menarik. Hal ini tentunya akan mengundang banyak wisatawan dari luar daerah untuk berkunjung. Tingginya angka kunjungan wisatawan tentu akan berdampak pada ekonomi wilayah disekitar, dimana akan banyak sektor baru yang dapat menciptakan lapangan kerja. Tingginya kunjungan wisatawan juga berdampak positif pada pendapatan asli daerah. Menurut data statistik yang dikeluarkan oleh dinas pariwisata setempat tahun 2020 sektor pariwisata menyumbang 285 milyar dalam pendapatan asli daerah. Tingginya pendapatan pada sektor wisata tentu akan sangat penting bagi pemerintah setempat agar wisata tetap bisa berjalan dan selalu menarik wisatawan berkunjung. Hal tersebut juga menarik bagi penduduk lokal untuk mengembangkan wisata dengan membuka wisata baru dan menjadi lahan pekerjaan baru.

Bukit Panguk Yogyakarta adalah tempat wisata yang terletak dikawasan perbukitan kabupaten Bantul tepatnya didesa Mangunan kecamatan Imogiri. Objek wisata ini berawal dari warga setempat serta mahasiswa KKN salah satu universitas di Yogyakarta yang ingin mencari pemandangan untuk meredakan lelah setelah beraktivitas hingga kini menjelma menjadi salah satu icon wisata

yang telah diresmikan oleh dinas pariwisata setempat. Layaknya pedesaan pada umumnya mayoritas penduduk desa pada wilayah tersebut adalah petani.

Penduduk di wilayah wisata Bukit Panguk Yogyakarta mayoritas pekerjaannya adalah petani yang beralih kerja menjadi pekerja wisata. Hal ini terjadi dikarenakan banyak faktor seperti yang usia yang sudah tidak produktif, pekerjaan menjadi pekerja wisata yang lebih mudah dan tidak membutuhkan tenaga yang besar dalam pekerja. Dilain sisi hal tersebut menjadi pekerjaan rumah untuk pengelola wisata. Sumber daya manusia yang rendah dalam bidangnya menjadikan beban kerja yang sangat besar. Beban kerja diartikan target yang harus dipenuhi dalam kurun waktu tertentu, beban kerja yang terlalu berat akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang. Pekerja wisata dituntut untuk mempunyai kemampuan multi-tasking yang cukup baik, hal ini dikarenakan banyaknya tugas yang diemban dalam bekerja. Menurut ketua pengelola Bukit Panguk Yogyakarta Eli Rusnanto dalam wawancara mengungkapkan bahwa pekerja mempunyai beberapa tugas, diantaranya adalah penjagaan dan pengawasan, fotografer dan kemampuan yang baik dalam berkomunikasi untuk menjaga kualitas pariwisata dalam Bukit Panguk, Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Januari 2022 oleh peneliti pada empat pekerja di Bukit Panguk Yogyakarta. Menyandang profesi sebagai pekerja wisata adalah berat, hal itu dikarenakan banyaknya tugas yang harus diemban serta teman se profesi juga berawal dari nol. Banyaknya tugas dalam bekerja akan menyebabkan efek buruk seperti seringnya absensi, kesehatan yang menurun, gangguan tidur, kinerja yang rendah dan lingkungan organisasi yang rusak. Bekerja di sektor wisata dituntut untuk selalu kreatif dan aktif. Lingkungan sekitar berperan besar dalam kelancaran bekerja sehari-hari, hal ini dikarenakan lingkungan sebagai tempat berbagi, keluh kesah serta saling suport. Lingkungan yang dimaksud pada kali ini adalah keluarga serta teman dalam bekerja. Pekerja yang rata-rata merupakan ex-petani menyebabkan banyak sekali perubahan yang harus diubah dalam bekerja, hal tersebut menyebabkan lingkungan yang kurang suportif dikarenakan antara satu sama

lain juga kurang memahami pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan akan kurang maksimal dan pekerja akan mendapatkan gangguan karena harus beradaptasi dengan sebuah tugas baru yang harus diemban. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Schult & Schult (dalam Bachroni dan Asnawi, 1999:29) bahwa stres kerja merupakan gangguan psikologis yang dialami oleh pekerja yang menyebabkan ancaman dalam eksistensi diri dan kesejahteraan. Pekerja membutuhkan sebuah kebebasan dalam mengelola otonomi kerja dalam bentuk metode, waktu dan kriteria dalam penyelesaian tugas seperti yang diungkapkan Anita Aruna (Dalam Forastero Dkk, 2018:3)

Desakan tugas yang sangat banyak serta persepsi negatif terhadap lingkungan sekitar akan mengakibatkan stres dalam bekerja. Persepsi adalah proses dimana diterimanya suatu stimulus oleh individu melalui alat reseptornya dimana proses ini diawali oleh suatu proses penginderaan kemudian dikenali sebelum dilanjutkan menjadi tafsiran guna mendapatkan pandangan tentang lingkungan disekitarnya. Persepsi individu tentu berbeda antar satu sama lain, hal ini dikarenakan pengalaman serta pengetahuan yang berbeda. hal itu juga yang akan menentukan iklim dalam lingkungan kerja. Persepsi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta suportif sehingga akan berdampak terhadap produktivitas kerja, sementara persepsi negatif akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman serta kurang suportif sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja. Robbins (2016:430) menguraikan sejumlah faktor yang dapat memacu dan menyebabkan stres kerja terbagi menjadi tiga faktor. Pertama, faktor lingkungan yakni perubahan yang terjadi secara konstan dalam lingkungan organisasi dan dapat mengakibatkan stres pada pekerja. Kedua, faktor organisasional desakan tugas yang berlebih serta tekanan penyelesaian tuntutan tugas dalam waktu yang telah disepakati. Ketiga, faktor individual yakni meliputi kehidupan pribadi yakni masalah keluarga, ekonomi serta karakteristik pribadi bawaan.

Stres yang dialami oleh pekerja dapat berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan mempengaruhi keamanan dan kesehatan mental

seseorang seperti penelitian yang dilakukan oleh *Nasional Institute for Occupational Safety & Health* ((NIOSH),1998:98) penyebab stres kerja dibagi menjadi dua yaitu individu tersebut dan luar individu. penyebab dalam individu antara lain usia, faktor fisik ataupun jenis kepribadian dari masing masing individu. Faktor yang berasal dari faktor luar individu adalah cita-cita, ambisi serta lingkungan. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan kerja serta lingkungan keluarga.

Lingkungan kerja dibagi menjadi tiga yakni lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja psikologis. Kondisi psikologis yang negatif seperti bosan, tidak bahagia lelah dan masalah kesehatan akan menciptakan kondisi lingkungan psikologis yang negatif, kemudian akan menyebabkan peningkatan absensi, stres dan kecelakaan kerja (Prabu & Mangkunegara, 2005:198). Hal tersebut didukung oleh penelitian Luma (2018:44) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja, dalam penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kinerja pekerja yang optimal, tujuan organisasi akan tercapai serta akan meminimalkan stres kerja. Beban kerja adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi stres kerja. Mempunyai tekad kerja yang sangat besar serta beban kerja yang berlebih akan menyebabkan proses rangsangan yang cepat pada terjadinya stres akibat kerja. Stres akan menyebabkan menurunnya kesehatan dan kekuatan pekerja. Ciri beban berlebih pada pekerja yaitu sangat sensitif, fisik dan psikis yang lelah, plin-plan, obyektivitas yang hilang, kesalahan terjadi secara terus menerus, menurunnya daya dan komunikasi dengan rekan yang hilang dan menciptakan kerenggangan (Munandar, 2004:371). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dkk (2013:53) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan stres kerja yang sangat signifikan dan mempunyai arah hubungan yang positif .

Dengan uraian permasalahan yang ada diatas, peneliti akan mengangkat penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dan Beban

Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Wisata di Bukit Panguk Yogyakarta”
untuk mengetahui keterkaitan pada ketiga variabel tersebut.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Adakah hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja tempat wisata Bukit Panguk Yogyakarta?
- b. Adakah hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja tempat wisata Bukit Panguk Yogyakarta?
- c. Adakah hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan beban kerja pada pekerja tempat wisata Bukit Panguk Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai pemaparan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pekerja tempat wisata Bukit Panguk Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja tempat wisata Bukit Panguk Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja tempat wisata Bukit Panguk Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

- a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan yang baru khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan juga diharapkan dapat menambah sumber referensi bagi penelitian yang selanjutnya terutama yang ada kaitanya dengan beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja.

b. Manfaat praktis

1. Bagi pekerja tempat wisata Bukit Panguk Yogyakarta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pentingnya lingkungan kerja dan beban kerja dengan stres kerja sehingga lebih siap menghadapi tekanan dalam dunia kerja
2. Bagi pengelola tempat wisata Bukit Panguk Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada tempat wisata dalam merancang kegiatan dan program untuk mengelola manajemen stres dalam bekerja

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian sangatlah penting dalam suatu penelitian, sebagai bentuk apresiasi kepada peneliti. Penelitian kali ini variabanya belum banyak diteliti oleh peneliti lainnya, namun tidak menutup kemungkinan variabel yang dipakai pada peneliti kali ini terdapat relevansi dengan variabel penelitian lain, berikut beberapa penelitian yang ada relevansi dengan penulisan kali ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Joseph dkk pada tahun 2019 dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres kerja pada Pekerja Unit *Airport Rescue And Fire Fighting* di Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi”. Sampel pada penelitian ini adalah pekerja pada Unit *Airport Rescue And Fire Fighting* yang berjumlah 53 orang. Penelitian ini mempunyai hasil adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada unit tersebut.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Meiskyarti Luma pada tahun 2018 dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Guru di Sdn se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo”. Sampel pada penelitian ini berjumlah 90 orang yang terdiri dari 10 Sdn di Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan arah yang positif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dkk tahun 2013 dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang”. Penelitian ini mengambil sampel 29 responden dan mempunyai hasil bahwa adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amas Lahat dan Joko Santosa pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta”. Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja dengan jumlah 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Adolfina dkk tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Kota Manado”. Penelitian ini mengambil sampel yang berjumlah 56 karyawan dan hasilnya adalah lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang telah disebutkan ada variabel yang sama dengan penelitian yang ditulis kali ini. Sebagai tinjauan pustaka, studi di atas berkontribusi pada studi lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Penelitian ini dinilai berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah penggunaan variabel, dimana pada penulisan kali ini menggunakan tiga variabel. Perbedaan yang lain juga terletak pada subjek penelitian dimana penelitian kali ini menggunakan subjek pekerja pada tempat wisata bukit panguk Yogyakarta. Dengan demikian, karena belum ada penelitian yang sama dalam konteks dan subjek penelitian yang dilakukan saat ini, maka penelitian ini memiliki potensi karena keunikan dan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. STRES KERJA

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan reaksi antara tindakan dan lingkungan yang akan menimbulkan desakan fisik dan psikis berlebih pada seseorang. (Sunyoto,2015:215). Menurut Robbins (2007:793) stres adalah suatu kondisi yang sangat cepat berubah ketika seorang individu dipertemukan dengan peluang, desakan serta energi yang terkait dengan hal yang paling diinginkan oleh individu serta hasil yang didapat dianggap kurang pasti dan penting. Menurut Handoko (2011:199) menyebutkan bahwa stres adalah desakan-desakan dari luar individu mengenai individu tersebut, contohnya ialah obyek ataupun stimulus yang secara objektif. Atkinson, Dkk (2010) stres merupakan dimana individu merasakan ancaman yang mempengaruhi kondisi kesehatan fisik maupun psikis. (dalam Husnar,Dkk 2017:35).

Stres kerja adalah stres merupakan aktivitas negatif dari orang sekitar dan mengalami supresi berlebih yang dibebankan kepada individu akibat desakan, gangguan ataupun kesempatan yang terlalu banyak.(Robbins dan Coulter, 2010:16). Menurut Gibson dkk (2011:19) stres kerja adalah suatu reaksi penyesuaian, yang disebabkan oleh perbedaan antar individu serta proses psikologis yang disebabkan oleh perlakuan lingkungan,kondisi,maupun kejadian yang menetapkan permintaan psikis dan fisik yang berlebih. Mangkunegara (2008:157) mengemukakan stres kerja sebagai desakan yang diterima melebihi kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu serta tekanan maupun ketegangan yang terus dilayangkan akan memperparah kondisi. Handoko (2001:201) menyebutkan bahwa stres desakan-desakan dari luar individu mengenai individu tersebut, contohnya ialah obyek

ataupun stimulus yang secara objektif desakan-desakan dari luar individu mengenai individu tersebut, contohnya ialah obyek ataupun stimulus yang secara objektif. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan tidak menyenangkan yang diterapkan pada seseorang dari luar. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai penyebab atau stresor kerja yang menimbulkan respons berupa respons fisiologis, psikologis, dan perilaku. Salah satu stres bagi karyawan adalah lingkungan kerja. Stresor kerja adalah semua kondisi kerja yang dirasakan pekerja sebagai paksaan dan menyebabkan stres kerja (Waluyo, 2009:181).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi negatif yang dimunculkan oleh individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku, hal ini disebabkan oleh tuntutan yang berlebih dan individu tidak dapat menguasainya. Tuntutan yang berlebih dapat berasal dari eksternal dan internal individu tersebut.

2. Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins (2016:430), faktor-faktor yang dapat menyebabkan serta mengakibatkan stres kerja antara lain :

1. Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tentatif pada lingkungan kerja akan menimbulkan terjadinya stres kerja pada pekerja.

2. Faktor Beban Kerja

Desakan tugas yang berlebih, tuntutan agar penyelesaian tugas dalam waktu yang telah ditentukan serta ketidakmampuan menyelesaikan tugas yang ada dilapangan.

3. Faktor Individual

Faktor ini adalah kehidupan pribadi pekerja, yang mencakup masalah keluarga, persoalan keuangan pekerja dan karakteristik pribadi dari setiap karyawan.

Menurut Ricky W.Griffin (2013:170) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

1. Tuntutan Tugas

Berhubungan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas yang telah didelegasikan dan harus diselesaikan dengan kondisi apapun.

2. Tuntutan Fisik

Prasyarat kondisi fisik yang wajib dipenuhi dalam melaksanakan suatu tugas.

3. Tuntutan Peran

Serangkaian perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi tertentu dalam sebuah organisasi.

4. Tuntutan Antar Personal

Faktor ini berkaitan dengan tekanan kelompok, gaya kepemimpinan serta konflik antarpersonal.

3. Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2016:434) aspek-aspek stres kerja ada beberapa, yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Aspek ini mencakup segala hal dengan kemampuan fisik pada individu. Contohnya meningkatnya tekanan darah, detak jantung, migrain dan dada sesak.

2. Gejala Psikologis

Aspek ini merupakan aspek yang menyangkut pada kondisi psikologis yang berubah pada masing masing individu. Misalnya munculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kurang percaya terhadap pekerjaan, adanya rasa khawatir dengan karir, selain itu akan muncul juga rasa takut, kaku ataupun pesimisme.

3. Gejala Perilaku

Aspek ini berkaitan dengan perilaku orang yang mengalami stres kerja. Hal ini seperti produktivitas kerja menurun, absensi, nafsu makan yang tidak normal, mengalami masalah dalam urusan tidur, bertambahnya perilaku agresif, tidak dapat mengambil keputusan serta buruknya konsentrasi.

Menurut Beehr (2014:107) stres kerja mempunyai beberapa aspek kerja yaitu :

1. Fisiologis

Aspek ini merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres.

2. Psikologis

Aspek ini merupakan respon emosi dari individu terhadap keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki.

3. Perilaku

Aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiaskan terhadap perilaku dan sikap.

Berdasarkan uraian diatas, aspek yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2016:434) yang terdiri dari gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku

4. Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Islam datang dengan segala kesempurnaan yang membawa risalah untuk kehidupan manusia di bumi. Stres dalam islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti. Islam dengan segala kesempurnaannya memberikan ajaran terhadap umat manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan sendiri. Hal ini seperti yang telah dijelaskan dalam

Al-Quran surat Ali Imron ayat 139.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Terjemah Kemenag 2019

Artinya: Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.

Menurut Shihab (2003) ayat ini berarti selain itu, janganlah kalian merasa lemah lalu tidak berjuang dan berperang karena hal-hal yang menimpa diri kamu sekalian! Jangan pula meratapi saudara-saudara kalian yang gugur! Kalian, berkat dukungan Allah, keimanan, dan kekuatan kebenaran yang kalian bela, adalah lebih tinggi dari itu semua. Dan kemenangan akan selalu berada di pihak kalian bila keimanan kalian betul-betul kuat dan sepenuh hati.

B. BEBAN KERJA

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:383) beban kerja adalah uraian tugas yang wajib dikerjakan oleh pekerja dengan kondisi apapun dengan waktu yang ditentukan. Moekijat (2004:56) mengemukakan, beban kerja adalah kapasitas dari hasil kerja yang dapat ditunjukkan dengan daya tampung yang dihasilkan oleh kelompok karyawan pada bagian tertentu. Menurut Tarwaka (2014:374) beban kerja merupakan kesenjangan kemampuan dan desakan tugas yang telah diberikan oleh seorang pekerja.

Menurut Permendagri (2008:2) definisi beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu kedudukan maupun kelompok yang merupakan hasil perkalian volume dengan waktu. Sementara menurut Rodahl (dalam Prihatini, 2007:26) menyatakan

beban kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor eksternal ialah tugas yang dilakukan oleh fisik, kelompok kerja serta lingkungan. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang muncul akibat tindakan dari beban kerja. Rizzo,dkk 1970 (dalam Wijaya dan Purba 2020:221) Beban kerja adalah persepsi tentang luasnya tuntutan dan tanggung jawab yang harus diemban dalam waktu yang ditentukan dan membutuhkan pekerjaan yang tinggi dalam pengerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan oleh suatu divisi dengan batas waktu tertentu serta dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal dan terjadi dikarenakan perbedaan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan yang ditanggung oleh pekerja.

2. Faktor Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2004:95) faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 macam, yaitu :

1. Faktor Eksternal

Faktor yang dapat menimbulkan beban kerja pada pekerja dimana faktor tersebut muncul dari luar individu, yaitu :

- a. Tugas yang berupa fisik dan mental, tugas yang bersifat fisik adalah tugas yang wujudnya terlihat secara kasat mata. Misalnya : tempat kerja, peralatan untuk bekerja, sikap dalam kerja dan kondisi kerja. Sementara tugas secara mental adalah tugas yang wujudnya abstrak namun dapat bebannya dapat dirasakan. Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, suatu pelatihan kerja serta kesulitan tugas yang didapatkan ialah contoh dari tugas yang berupa fisik dan mental.
- b. Organisasi kerja, faktor ini adalah suatu kelompok dengan tujuan yang sama dan bekerjasama satu sama lain baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah

disepakati. Jam kerja, pembayaran upah, struktur organisasi serta pendelegasian tugas dan wewenang adalah faktor yang berasal dari organisasi kerja.

- c. Lingkungan kerja, faktor ini adalah lokasi dimana para pekerja melakukan aktifitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja dibedakan menjadi tiga yaitu lingkungan biologis, lingkungan psikis dan lingkungan fisik

2. Faktor Internal

Faktor yang menimbulkan beban kerja dimana faktor tersebut, muncul dari dalam diri individu, yaitu:

- a. Faktor somatis, faktor ini adalah unsur fisik yang ada pada diri individu. Usia, gender, kesehatan, dan bentuk tubuh adalah contoh faktor somatis.
- b. Faktor psikis, faktor psikis merupakan unsur batin yang berada dalam diri individu. Misalnya : kepuasan, keinginan, kepercayaan, persepsi dan motivasi.

Menurut Aminah Soleman (2011:83) beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

A. Faktor eksternal

a. Tugas

Berkaitan dengan tanggung jawab, kemampuan dan ketrampilan dari pekerja.

b. Organisasi Kerja

Aturan atau kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen demi terciptanya organisasi yang baik.

c. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang berpengaruh terhadap kondisi pekerja

B. Faktor internal

Beban yang berasal dari dalam diri pekerja yang didalamnya terdiri dari umur, kondisi kesehatan serta motivasi kerja.

3. Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2008:87) ada tiga aspek yang membentuk suatu beban kerja, yaitu :

1. Aspek Beban Mental

Merupakan suatu beban yang harus dihadapi oleh psikis tubuh dalam menyelesaikan tugas. Tingkatan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar tindakan psikis oleh tubuh dalam penyelesaian tugas. Tindakan psikis yang dimaksud adalah tindakan yang dibutuhkan untuk beberapa hal sebagai berikut : fokus, mengidentifikasi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak pasti dan mampu berfikir dan bertindak secara cepat dalam mengatasi sebuah permasalahan.

2. Aspek Beban Fisik

Merupakan beban yang dirasakan oleh tubuh dengan kekuatan fisik suatu individu. Tingkatan beban fisik dapat diidentifikasi dari seberapa banyak kekuatan fisik yang digunakan oleh individu.

3. Aspek Waktu

Waktu merupakan salah satu aspek dalam membentuk beban kerja. Artinya, penyelesaian tugas yang harus dilakukan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut Tarwaka (2015:110) ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Beban Waktu

Jumlah waktu yang dibutuhkan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.

2. Beban Usaha Mental

Usaha mental yang dilakukan oleh pekerja dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

3. Beban Psikologis

Beban tekanan yang terjadi akibat konflik, perasaan tidak aman dan resiko pekerjaan

Berdasarkan uraian tersebut, dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gawron (2008:87) yang terdiri dari aspek beban mental, aspek beban fisik dan aspek waktu

4. Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Beban kerja adalah kesenjangan antara kemampuan dan tugas yang dialami oleh setiap pekerja. Islam menjelaskan bahwa manusia pasti akan mendapatkan cobaan dalam bentuk apapun termasuk dalam bekerja sehingga manusia dianjurkan untuk bersabar dan percaya bahwa cobaan yang diberikan oleh Allah tidak akan melampaui batas kemampuan manusia. Dalam menghadapinya Allah menjamin bahwa manusia akan dapat mengatasinya. Hal ini dijelaskan dalam Al-Quran surah Al Baqoroh ayat 153 yang berbunyi sebagai berikut:

اٰیُّهَا الَّذِیْنَ اٰمَنُوْا اسْتَعِیْذُوْا بِالصَّبْرِ وَالصَّلٰوةِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ مَعَ الصَّابِرِیْنَ ۙ ۱۵۳

Terjemah Kemenag 2019

153. Wahai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

Shihab (2002) menafsirkan surat Al Baqarah ayat 153 dengan menjadikan kesabaran dalam menghadapi cobaan hidup. Selain itu, salat juga menjadi induk dari segala peribadatan sebagai penolong manusia. Sesungguhnya Allah Yang Maha Menundukkan selalu bersama orang-orang yang penyabar. Dialah pelindung dan penolong mereka.

C. PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA

1. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah proses dimana diterimanya suatu stimulus oleh individu melalui alat reseptornya dimana proses ini diawali oleh suatu proses penginderaan. Robbins (2002:14) menyatakan bahwa persepsi yang dirujuk lingkungan kerja adalah bagaimana cara memandang sesuatu dari masing masing individu dalam memandang sesuatu yang berada disekitar lingkungannya. Atkinson, Dkk (1987:223) memberikan pendapat bahwa persepsi ialah proses dimana seseorang mengorganisasi dan menginterpretasi pola stimulus dalam lingkungannya. Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito 2010:100) mengungkapkan bahwa persepsi adalah proses yang terintegrasi dari individu terhadap penerimaan stimulus., sehingga seluruh yang ada didalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berpikir serta aspek yang lain berperan aktif dalam proses tersebut. Proses yang terintegasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat menghasilkan output yang berbeda dalam pemersepsian.

2. Faktor Persepsi

Menurut Robbins (2008:176) faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu:

1. Faktor dalam diri

Faktor ini meliputi sifat, perilaku, harapan, motif dan pengalaman dari pemersepsi.

2. Faktor dalam objek

Faktor ini meliputi sesuatu yang baru, gerakan, suara, latar belakang, kemiripan dan kedekatan.

3. Faktor dalam situasi

Faktor ini meliputi waktu, keadaan kerja dan keadaan sosial

Menurut Toha (2003:154) faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu :

1. Faktor internal

Faktor ini meliputi perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi.

2. Faktor eksternal

Faktor ini meliputi latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan suatu objek.

3. Aspek Persepsi

Menurut Walgito (2010:102) aspek dalam persepsi ada tiga, yaitu :

1. Aspek kognisi

Aspek ini menyangkut tentang harapan, pengetahuan dan pemahaman. Pandangan setiap individu terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman yang telah dialaminya dalam kehidupan sehari-hari.

2. Aspek afeksi

Aspek ini menyangkut tentang emosi dari individu. Individu mampu mepersepsikan sesuatu melalui afeksi dikarenakan adanya pendidikan moral dan etika sejak kecil.

3. Aspek konasi

Aspek ini berhubungan dengan kemauan. Aspek ini menyangkut dengan sikap perilaku, aktivitas dan motif individu.

Menurut Sarwono (2009:24) aspek dalam persepsi adalah sebagai berikut:

1. Aspek kognitif

Komponen yang disusun berdasarkan pengetahuan ataupun pengalaman individu terhadap suatu objek

2. Aspek afeksi

Aspek ini berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang. Aspek ini berkaitan dengan kebudayaan seseorang

3. Aspek konasi

Kesiapan individu untuk berinteraksi maupun bertingkah laku dengan suatu objek

4. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya, lingkungan tersebut berada disekitar karyawan. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari individu dalam faktor yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja melekat pada masing masing individu dan dibagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik. Menurut Robbins (2007:212) Lingkungan dibagi menjadi 2 yaitu umum dan khusus. Lingkungan mempunyai potensi mempengaruhi kinerja melalui kekuatan maupun lembaga. Lingkungan umum yang terdiri dari kondisi sosial dan teknologi adalah segala sesuatu diluar organisasi yang berpotensi untuk menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Sedangkan lingkungan khusus yaitu wilayah lingkungan yang secara khusus berkaitan erat dengan kemampuan dan bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. lingkungan kerja fisik adalah segala lingkungan kerja yang fisiknya dapat dilihat dan dirasakan serta mampu mempengaruhi pekerja yang berada di sekitar tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang fisiknya tidak

terlihat secara kasatmata namun dapat dirasakan. Menurut Juliandi (2013:43) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang berada dalam lingkup sekitar pekerja dimana lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi pekerja saat melaksanakan tugas yang telah didelgasikan. Terry (2010:16) menjelaskan definisi lingkungan kerja adalah suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi baik secara langsung atau tidak langsung.

Berdasarkan uraian di atas dapat lingkungan kerja merupakan semua yang berkaitan dan berada disekitar pekerja yang mampu mempengaruhi kinerja suatu individu baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik.

5. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:90) lingkungan kerja mempunyai beberapa faktor:

1. Penerangan

Penerangan yang dimaksud yakni cukupnya sinar matahari yang dapat menembus ke setiap sudut ruangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan penerangan yang ada pada ruangan kerja bukan hanya berasal dari lampu, melainkan juga harus ada penyinaran dari sinar matahari, hal ini selain berfungsi sebagai penyinaran juga untuk kesehatan karyawan. Pekerja sangat membutuhkan penerangan demi kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan yang di emban.

2. Suhu udara

Suhu udara yang tidak sehat dapat tentu akan membuat pekerja kurang nyaman dalam bekerja. Suhu udara harus menyesuaikan kondisi yang ada pada lingkungan, hal ini akan menunjang setiap hal yang dilakukan oleh pekerja demi terpenuhinya tujuan organisasi. Suhu udara yang buruk akan membuat mood dari pekerja menjadi kurang baik. Mood yang jelek tersebut akan menciptakan kesalahan saat pengerjaan tugas.

3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan transisi keluar masuk udara dalam suatu udara. Sirkulasi udara yang lancar akan menyebabkan sehatnya udara dalam ruangan. Udara yang kotor akan membuat ruangan yang lembab dan menyebabkan kesegaran fisik seorang karyawan menurun dan mempengaruhi kesehatan, hal ini merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, demi suatu kepentingan bersama sirkulasi udara ditempat kerja harus baik.

4. Ketenangan

Pekerja membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang diemban, untuk menunjang hal tersebut harus membutuhkan situasi yang tenang dan nyaman dalam bekerja.

5. Kebisingan suara

Kebisingan yang ada pada sekitar lingkungan kerja sebaiknya dapat dikondisikan, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mempengaruhi fokus pekerja dalam pengerjaan tugas.

6. Keamanan kerja

Keamanan dalam bekerja harus diperhatikan oleh setiap perusahaan maupun organisasi. Hal ini dikarenakan dengan terjaminnya keamanan dalam bekerja akan menjadikan pekerja lebih tenang saat mengerjakan tugas yang didelegasikan.

7. Perlengkapan kerja

Pengerjaan suatu tugas tentu membutuhkan perlengkapan kerja yang lengkap, akan menjadi sebuah hambatan jika perlengkapan dalam bekerja kurang dan menjadikan pekerjaan kurang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja mempunyai beberapa faktor :

1. Penerangan

Penerangan adalah kecukupan cahaya dalam suatu ruangan dalam melaksanakan tugas sehingga tidak mengganggu produktivitas kerja seseorang.

2. Kelembapan

Kelembapan adalah suhu yang cukup dalam ruangan sehingga tidak terlalu panas ataupun dingin sehingga menciptakan tempat kerja yang nyaman.

3. Sirkulasi udara

Udara segar selalu dibutuhkan seseorang agar pekerja agar tetap fokus dalam bekerja, tidak lancarnya sirkulasi udara akan menimbulkan udara yang tidak sehat dan dapat berakibat fatal untuk kesehatan individu tersebut.

4. Dekorasi

Dekorasi ruangan ada hubungannya dengan tata warna serta pernak pernik hiasan yang ada di dalam ruangan sehingga menciptakan ruang kerja yang menarik

5. Keamanan

Keamanan sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja agar maksimal dalam bekerja. Upaya menciptakan rasa aman tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan satuan keamanan (satpam)

6. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39), aspek pembentuk lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa bagian seperti berikut:

1. Pelayanan kerja

Pekerja dan organisasi adalah simbiosis mutualisme dimana kedua belah pihak mendapatkan benefit dalam melakukan kegiatan sehari hari. Pekerja wajib mendapatkan haknya dalam kerja agar dapat melakukan kewajibannya. Pelayanan kerja adalah hak yang harus

didapatkan pekerja, maka organisasi wajib menyiapkannya dengan sungguh-sungguh. Efek dari pelayanan kerja yang baik adalah pekerja menjadi nyaman, tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja serta dapat menjaga nama baik suatu organisasi melalui produktivitas yang tinggi dari para pekerja. Pelayanan kerja yang diberikan kepada pekerja meliputi : kebutuhan makan minum, jaminan kesehatan serta fasilitas kamar mandi yang layak.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah dimana keadaan yang terjadi dalam bekerja baik dalam sisi fisik maupun non fisik. Manajemen harus memastikan kondisi kerja suatu pekerja tetap baik dan kondusif agar terjaganya produktivitas kerja. Kondisi kerja yang dimaksud meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, ruangan yang memadai, ruang gerak yang cukup dan jaminan keamanan dalam bekerja.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja antar individu akan sangat menentukan dalam produktivitas kerja. Hubungan kerja yang baik dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi, Hal ini dikarenakan setiap pekerja akan nyaman dan bergairah dalam bekerja atau bahkan menjadikan teman kerja menjadi keluarga kedua dan hubungan menjadikan hubungan lebih intim dan akan menciptakan pekerja menjadi lebih lepas dalam bekerja. Hubungan antar pekerja yang negatif tentu akan menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:) aspek lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan yang berada disekitar pekerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan kerja dalam hal ini adalah hubungan kerja terhadap atasan maupun hubungan kerja dengan sesama pekerja.

7. Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi adalah proses dimana diterimanya suatu stimulus oleh individu melalui alat reseptornya dimana proses ini diawali oleh suatu proses penginderaan. Robbins (2002:14) menyatakan bahwa persepsi yang dirujuk lingkungan kerja adalah bagaimana cara memandang sesuatu dari masing masing individu dalam memandang sesuatu yang berada disekitar lingkungannya baik secara positif maupun negatif. Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito 2010:100) mengungkapkan bahwa persepsi adalah proses yang terintegrasi dari individu terhadap penerimaan stimulus., sehingga seluruh yang ada didalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berpikir serta aspek yang lain berperan aktif dalam proses tersebut.

Sementara lingkungan kerja adalah Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya, lingkungan tersebut berada disekitar karyawan. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari individu dalam faktor yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja melekat pada masing masing individu dan dibagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. lingkungan kerja fisik adalah segala lingkungan kerja yang fisiknya

dapat dilihat dan dirasakan serta mampu mempengaruhi pekerja yang berada di sekitar tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang fisiknya tidak terlihat secara kasatmata namun dapat dirasakan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja adalah suatu proses kognitif baik secara positif maupun secara negatif yang digunakan untuk memahami segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang meliputi kondisi fisik dan non fisik.

8. Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Perspektif Islam

Persepsi adalah fungsi psikis yang penting yang menjadi jendela pemahaman bagi peristiwa dan realitas kehidupan yang dihadapi manusia. Manusia sebagai makhluk yang diberikan amanah kekhalfahan diberikan berbagai macam keistimewaan yang salah satunya adalah proses dan fungsi persepsi yang lebih rumit dan lebih kompleks dibandingkan dengan makhluk Allah yang lainnya. Dalam bahasa Al-Qur'an, beberapa proses dan fungsi persepsi dimulai dari proses penciptaan. Proses persepsi didahului dengan proses penerimaan stimulus pada reseptor, yaitu indera. Fungsi indera manusia sendiri tidak langsung berfungsi setelah ia lahir, akan tetapi ia akan berfungsi sejalan dengan perkembangan fisiknya. Sehingga ia dapat merasa atas apa yang terjadi padanya dari pengaruh-pengaruh eksternal yang baru dan mengandung perasaan-perasaan yang akhirnya membentuk persepsi dan pengetahuannya terhadap alam luar.

Q.S Al-Mu'minun ayat 12-14

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلْطَةٍ مِنْ طِينٍ. ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَكِينٍ. ثُمَّ خَلَقْنَا النَّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظْمًا فَكَسَوْنَا الْعِظْمَ لَحْمًا ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ

Artinya : *Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dari suatu saripati (berasal) dari tanah. Kemudian Kami jadikan saripati itu air mani (yang disimpan) dalam tempat yang kokoh (rahim). Kemudian air mani itu Kami jadikan segumpal darah, lalu segumpal darah itu Kami jadikan segumpal daging, dan segumpal daging itu Kami jadikan tulang belulang, lalu tulang belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian Kami jadikan dia makhluk yang (berbentuk) lain. Maka Maha sucilah Allah, Pencipta Yang Paling Baik*

Menurut Shihab (2017) ayat ini mempunyai arti Dan sesungguhnya kami bersumpah bahwa kami telah menciptakan manusia, yakni manusia yang kamu saksikan, bermula dari suatu saripati yang berasal dari tanah. Kemudian kami menjadikannya yakni saripati manusia nuffah yang disimpan dalam tempat yang kokoh, yakni Rahim ibu. Kemudian kami ciptakan yakni jadikan nutfah itu, alaqah, lalu kami ciptakan yakni 'alaqah itu mudghah yang merupakan sesuatu yang kecil sekerap daging, lalu kami ciptakan yakni jadikan mudghah itu tulang belulang, lalu kami bungkus tulang belulang itu dengan daging, kemudian kami mewujudkannya yakni tulang yang terbungkus daging. kemudian kami mewujudkannya yakni tulang yang terbungkus dengan daging menjadi setelah kami meniupkan ruh ciptaan kami padanya makhluk-makhluk lain daripada yang lain sepenuhnya berbeda dengan unsur-unsur kejadiannya yang tersebut di atas bahkan berbeda dengan makhluk-makhluk lain. Maka Maha banyak lagi mantap keberkahan yang tercurah dari Allah, pencipta yang terbaik. Kemudian, sesungguhnya kamu wahai anak cucu Adam sekalian sesudah itu, yakni sesudah melalui proses tersebut dan ketika kamu berada di pentas bumi ini dan

melalui lagi proses dari bayi, anak kecil, remaja, dewasa, tua, dan pikun, benar-benar kamu akan mati baik pada masa pikun maupun sebelumnya. Kemudian setelah mati dan dikuburkan, sesungguhnya kamu sekalian pada hari kiamat nanti akan dibangkitkan dari kubur kamu untuk dimintai pertanggungjawaban, lalu masing-masing kami beri balasan dan ganjaran

D. Hubungan Beban Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Lingkungan tempat kerja merupakan aspek terdekat yang dapat mempengaruhi kualitas kerja para pekerja, lingkungan kerja yang sehat akan menciptakan keamanan dan kenyamanan akan menciptakan pekerjaan yang optimal. Lingkungan tempat kerja adalah tempat dimana para pekerja melakukan aktifitas sehari-hari dalam mewujudkan tujuan yang disepakati. Setiap individu memiliki pandangan tersendiri tentang sebuah lingkungan kerja, pandangan ini adalah persepsi. Persepsi positif atau negatif masing-masing individu akan menyebabkan efek yang berbeda juga bagi lingkungannya. Lingkungan kerja sehat akan mewujudkan siklus kerja yang sehat, akibatnya karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi taraf emosi pekerja. Apabila pekerja merasa aman dan nyaman dengan kondisi pada lingkungan kerjanya, maka kegiatan yang dilakukan oleh pekerja menjadi maksimal dan akan menciptakan output produktivitas dan kinerja yang baik juga. Lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan hubungan secara horizontal dan vertikal antara antar karyawan maupun petinggi dalam organisasi (Sudwiyatmoko,2014:125).

Sebuah organisasi harus menemukan cara untuk terhubung dengan karyawannya di tingkat pribadi karena keterlibatan adalah pendorong utama kinerja kerja yang luar biasa. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang mampu memberikan suatu pengaruh entah baik ataupun buruk terhadap

pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkupan lingkungan kerja adalah syarat serta situasi yang berada disekitar pekerja misalnya hubungan atasan pada bawahan, partner kerja, penerimaan beban kerja, serta apresiasi terhadap karyawan berprestasi yang berupa suatu penghargaan. Lingkungan kerja yang tidak sehat akan menciptakan stres kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Luma (2018:44) yang berjudul hubungan lingkungan kerja dan stres kerja guru di Sdn se kecamatan Batudaa kabupaten Gorontalo. Pada penelitian tersebut menghasilkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja. Hasil pengukuran pada skala tersebut -0.667 , hasil tersebut berarti hubungan yang kuat antara kedua variabel, selain itu hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah positif, dimana hasil akan berbanding lurus.

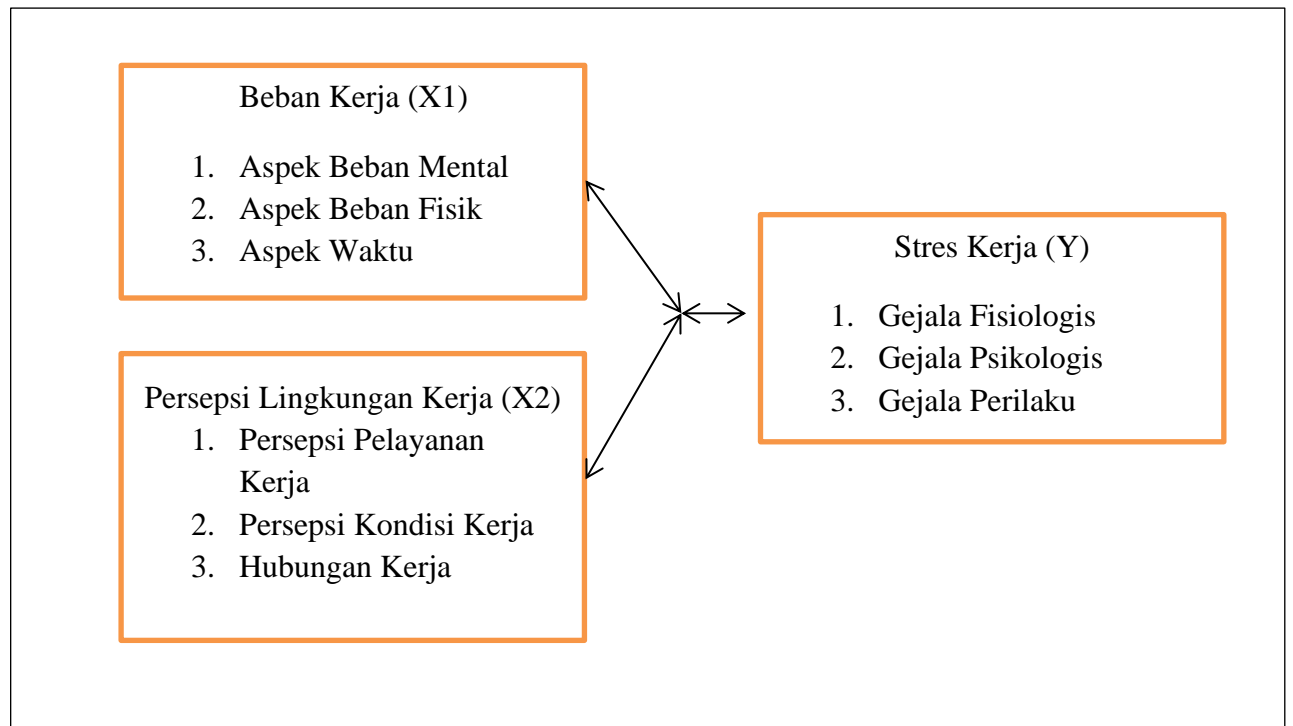
Menurut Sedarmayanti (2007:243) terdapat dua jenis pembagian pada lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Permasalahan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh sangat vital terhadap pekerja, maka dari itu masalah tersebut tidak dapat disepelekan (Panjaitan, 2017:75). Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lahat dan Santosa (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Santosa Jakarta.” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi $0,799$ yang adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap stres kerja serta dapat diartikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap stres kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Menurut Munandar (2001) beban kerja adalah uraian tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dengan kondisi apapun dengan waktu tertentu. Sementara itu menurut Permendagri (2008) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu kedudukan maupun kelompok yang merupakan hasil perkalian volume dengan waktu. Beban kerja menurut Kasmir (2016), merupakan jumlah rata-rata kegiatan yang

dilakukan dari masing-masing unit pekerjaan dan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, dimana beban kerja pada setiap unit berbeda tergantung bidangnya. Besaran atau durasi kerja yang dilakukan oleh pekerja juga akan berdampak pada tingkat kelelahan yang dialami individu juga akan berpengaruh pada kinerja pekerja baik secara fisik maupun psikis saat melakukan bekerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2018) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Unit *Airport Rescue and Fire Fighting* di Bandar Udara Sam Ratulangi Manado”. Pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja selain itu hasil yang diperoleh pada penelitian adalah responden yang mengalami stres kerja adalah sebanyak 60,4%. Stres berbanding lurus dengan tuntutan kerja.. Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dibutuhkan individu dalam melaksanakan pekerjaan pada jangka waktu tertentu dengan menggunakan psikis maupun fisik. Pekerjaan yang tidak sesuai keahlian seseorang ataupun terlalu banyak akan menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan uraian teori diatas stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja mampu mempengaruhi individu dalam hal kinerja. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan *output* yang baik untuk setiap pekerjaannya, sebaliknya lingkungan kerja yang negatif akan menciptakan *output* kerja yang buruk untuk setiap pekerjaannya. Setiap organisasi tentu mengharapkan *output* kerja yang baik sehingga lingkungan kerja wajib diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sementara itu beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja yang terjadi pada setiap pekerja. Beban kerja adalah segala desakan yang diterima oleh pekerja dalam melaksanakan kegiatannya dalam mencapai tujuan bersama. Beban kerja yang terlalu banyak akan menimbulkan stres pada setiap pekerja, hal ini karena kesenjangan antara kemampuan kerja dengan tuntutan yang diterima sehingga menimbulkan ketidakmampuan pekeerja dalam

penyelesaian tugasnya. Berdasarkan kerangka teori diatas diperoleh bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap stres kerja.



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, landasan teori diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

H1 = Ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di tempat wisata bukit panguk, Yogyakarta

H2 = Ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja di tempat wisata bukit panguk, Yogyakarta

H3 = Ada hubungan persepsi lingkungan kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di tempat wisata bukit panguk, Yogyakarta

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif, pendekatan ini adalah suatu jenis penelitian ini yang akan menggunakan pengumpulan data yang bersifat kuantitatif atau data yang dapat dikuantitaifkan dengan instrumen penelitian dan dapat diolah dengan menggunakan teknik statistik. (Sugiono, 2015: 8). Pendekatan dalam sebuah penelitian merupakan salah satu bagian dalam keseluruhan tahap penelitian yang dilakukan. Sebuah pendekatan harus dipilih secara cermat dan tepat, hal ini dikarenakan sebuah pendekatan akan menjadi dasar penelitian dalam menetapkan desain penelitian. Pada penelitian ini, peneliti memilih menetapkan pendekatan korelasional dalam penelitian. Hal ini dikarenakan peneliti akan mengungkap sejauh mana variasi pada variabel penelitian berhubungan dengan variabel lain. Penelitian korelasional mempunyai tujuan mengetahui sejauh mana variabel pada suatu penelitian terdapat hubungan antar variabel (Faenkel dan Wallen, 2008: 328).

B. Variabel Penelitian

Variabel merupakan setiap karakteristik, jumlah, atau kuantitas yang dapat dihitung maupun diukur. Variabel penelitian sendiri ialah atribut atau objek yang mempunyai variasi. (Sugiono, 2015: 38). Variabel dibedakan menjadi variabel bebas dan terikat, pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yakni :

1. Variabel Independen

Variabel prediktor atau dapat juga disebut variabel bebas, menurut (Azwar, 2019: 92). Variabel independent adalah variabel yang dapat menjadi faktor berubahnya variabel dependen. Beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah variabel bebas yang ada pada penelitian ini.

2. Variabel Dependen

Variabel kriteria atau biasa juga disebut dengan variabel terikat. Menurut (Azwar, 2019: 91) variabel dependen merupakan variabel yang kehadirannya dapat dipengaruhi oleh variasi variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah stres kerja (Y).

C. Definisi Operasional

Seperangkat petunjuk yang lengkap mengenai apa-apa saja yang wajib diamati dan pengukuran terhadap suatu variabel. Item dalam instrumen penelitian dapat ditemukan dalam sebuah definisi operasional. Pada penelitian ini definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah ketidakmampuan dalam menguasai tuntutan kerja yang berlebih dari dalam maupun luar individu sehingga memunculkan reaksi negatif berupa fisiologis, psikologis dan perilaku. Pengukuran variabel stres kerja dapat menggunakan skala stres kerja yang dibuat menggunakan aspek yang digunakan dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Robbins (2016:434) yang terdiri dari gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku.

2. Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi lingkungan kerja adalah proses yang diawali diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya di mana proses ini diawali oleh proses penginderaan kemudian dikenali sebelum dilanjutkan menjadi tafsiran guna mendapatkan pandangan tentang lingkungan di sekitarnya yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Pengukuran variabel persepsi lingkungan kerja dapat diungkap dengan skala lingkungan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2003:39) yang terdiri dari aspek pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja dan dikombinasikan dengan aspek persepsi dari Walgito (2010:102) yang terdiri dari aspek kognisi, afeksi dan konasi.

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan oleh suatu individu dengan batas waktu tertentu serta dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Pengungkapan dan pengukuran beban kerja dapat menggunakan skala beban kerja yang ditetapkan dengan berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Gawron (2008:87) yang terdiri dari aspek beban mental, aspek beban fisik dan aspek waktu.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di tempat wisata bukit panguk Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung di lokasi penelitian. Peneliti akan melaksanakan penelitian pada bulan 22 November 2022.

E. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapatkan oleh peneliti langsung dari subjek atau responden, data diperoleh dengan penggunaan alat ukur (Azwar, 2019 : 132). Sumber data primer di penelitian ini ialah para pekerja di tempat wisata bukit panguk Yogyakarta.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif adalah data-data yang berbentuk angka (Azwar, 2019: 91). Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah skor stres kerja, beban kerja dan skor persepsi lingkungan kerja.

F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan data yang ada pada suatu ruang lingkup ruang dan waktu. Populasi mencakup keseluruhan objek penelitian yang menjadi sumber data. Menurut Sugiyono (2019:126) wilayah yang tergeneralisasi dan terdiri dari subjek/objek yang mempunyai karakteristik unik dan dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja tempat wisata bukit panguk Yogyakarta dengan jumlah tiga puluh sembilan. Penelitian ini diambil pada tempat tersebut dikarenakan keunikan yang ada disana dan belum banyak penelitian yang diambil pada tempat tersebut sehingga hal ini menarik untuk diteliti.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang baik harus mempunyai ciri ataupun keunikan yang dimiliki oleh populasi, selain itu sampel juga harus dapat menjadi representasi mewakili sebuah populasi (Sugiyono, 2015: 81).

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan oleh peneliti dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus). Menurut Sugiyono (2015: 84) *non probability sampling* adalah dimana keseluruhan populasi tidak dapat kesempatan sama menjadi sampel. *sampling jenuh* menurut Sugiyono (2015: 85) penentuan sampel jika seluruh populasi menjadi sampel dikarenakan populasi yang kecil. Sebutan lain *sampling jenuh* adalah sensus.

Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berarti sampelnya adalah keseluruhan pekerja pada tempat wisata di bukit panguk Yogyakarta yang berjumlah tiga puluh sembilan orang.

G. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data pada suatu penelitian bertujuan untuk menetapkan fakta tentang suatu variabel dan mengungkapkannya dengan suatu cara atau metode. (Azwar, 2019: 132). Pada penelitian ini penelitian akan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang pengukuran yang dikembangkan oleh Likert skala ini mempunyai kegunaan untuk pengukuran persepsi, pendapat, dan sikap dari individu ataupun kelompok tentang sebuah fenomena sosial. Skala likert terdiri dari 4 atau lebih pernyataan untuk membentuk nilai atau skor yang dapat menjadi representasi sifat individu. Skala pada penelitian ini ialah skala beban kerja, skala lingkungan kerja dan skala stres kerja. Responden dapat menjawab dengan empat pilihan jawaban. Kategori jawaban dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1. Kategorisasi Penilaian Aitem

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai(SS)	4	1
Sesuai(S)	3	2
Tidak Sesuai(TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai(STS)	1	4

1. Skala 1

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2016:434) yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Tabel 2. Blueprint Stres Kerja

Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	

1	Gejala Fisiologis	Gejala fisik yang dialami oleh pekerja	1,11,21	4,12,32	12
		Gangguan Kesehatan	9,18,28	2,22,34	
2	Gejala Psikologis	Kepercayaan diri dalam bekerja bekerja	7,14,24	10,20,30	12
		Kecemasan diri dalam bekerja	16,26,36	5,15,25	
3	Gejala Perilaku	Produktivitas kerja	8,13,33	3,17,23	12
		Kecenderungan agresivitas yang meningkat	6,27,35	19,29,31	
Jumlah					36

2. Skala 2

Skala persepsi lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2003:39) yaitu pelayanan kerja, hubungan kerja dan kondisi kerja. Skala ini dikombinasikan dengan aspek persepsi yang dikemukakan oleh Walgito (2010:102) yang terdiri dari aspek kognisi, afeksi dan konasi

Tabel 3. Blueprint Persepsi Lingkungan Kerja

Skala Persepsi Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Persepsi Pelayanan Kerja	Pandangan mengenai pelayanan makan, minum dan Kesehatan	1,7,11	3,9,15	12
		Pandangan mengenai fasilitas kerja yang memadai	5,13,20	2,12,22	
2	Persepsi Kondisi Kerja	Perasaan mengenai keamanan dan ruang gerak dalam bekerja	16,17,26	8,10,30	12
		Sikap mengenai kondisi penerangan dan suhu udara dalam lingkungan kerja	14,23,33	4,24,34	
3	Hubungan Kerja	Hubungan antara atasan dan bawahan	6,28,36	25,31,35	12
		Hubungan sesama pekerja	18,27,29	19,21,32	
Jumlah					36

3. Skala 3

Skala beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Gawron (2008:87) mengungkapkan beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik dan waktu.

Tabel 4. Blueprint Beban Kerja

Skala beban kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Beban Mental	Ketidakmampuan dalam mengingat, berkonsentrasi dan menyelesaikan masalah dalam bekerja	3,4,10	13,16,17	12
		Ketidakmampuan mengambil keputusan dengan tepat dalam pekerjaan	1,6,9	2,22,26	
2	Beban Fisik	Ketidakmampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan	9,11,20	5,14,24	12
		Daya tahan tubuh dalam menghadapi tekanan dalam bekerja	7,28,30	12,18,31	
3	Beban Waktu	Ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	15,23,25	19,33,35	12
		Jam kerja	21,29,34	27,32,36	
Jumlah					36

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah ketepatan suatu skala atau tes dalam melakukan suatu fungsi pengukuran (Azwar, 2019: 8). Suatu alat ukur dapat dikatakan validitas yang tinggi apabila mempunyai hasil ukuran yang tepat dan akurat. Upaya peningkatan validitas isi pada penelitian ini dilakukan dengan cara penilaian oleh ahli atau pakar yang berkompeten (*expert judgement*) dalam penelitian ini yakni dosen pembimbing skripsi untuk memberikan masukan-masukan terhadap aitem-aitem yang telah disusun.

2. Uji Daya Beda Item

Penghitungan validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS metode *corrected item total correlation*, yakni merupakan uji validitas dengan mengkorelasikan skor aitem dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi (Priyatno, 2014:55). Menurut Sugiyono (2015:126) standar pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu butir instrument nilai koefisien $\geq 0,3$. Apabila hasil koefisien yang di hasilkan lebih dari atau sama dengan 0,30 maka dapat dinyatakan valid dan apabila butir instrumen memiliki koefisien kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid.

a. Uji daya item skala stres kerja

Hasil uji coba yang dilakukan dengan menyebar skala stres kerja yang terdiri dari 36 aitem pernyataan serta dikerjakan oleh 30 responden pekerja wisata di Semarang menunjukkan bahwa 25 aitem valid dan 11 aitem tidak valid.

Tabel 5. Blueprint Stres Kerja setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Gejala Fisiologis	Gejala fisik yang dialami oleh pekerja	1*,11*,21	4*,12*,32	12
		Gangguan Kesehatan	9*,18,28*	2*,22,34	
2	Gejala Psikologis	Kepercayaan diri dalam bekerja	7,14,24	10,20,30*	12
		Kecemasan diri dalam bekerja	16,26,36	5,15,25	
3	Gejala Perilaku	Produktivitas kerja	8,13*,33	3,17,23	12
		Kecenderungan agresivitas yang meningkat	6*,27,35*	19,29,31	
Jumlah					36

Keterangan :

Tanda * = Aitem gugur

b. Uji beda aitem Persepsi Lingkungan Kerja

Hasil uji coba yang dilakukan dengan menyebar skala persepsi lingkungan kerja yang terdiri dari 36 aitem pernyataan serta dikerjakan oleh 30 responden pekerja wisata di Semarang menunjukkan bahwa 19 aitem valid dan 17 aitem tidak valid.

Tabel 6. Blueprint Persepsi Lingkungan Kerja setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Persepsi Pelayanan Kerja	Pandangan mengenai pelayanan makan, minum dan Kesehatan	1,7,11	3*,9*,15*	12
		Pandangan mengenai fasilitas kerja yang memadai	5*,13*,20	2*,12*,22*	
2	Persepsi Kondisi Kerja	Perasaan mengenai keamanan dan ruang gerak dalam bekerja	16,17,26	8*,10*,30	12
		Sikap mengenai kondisi penerangan dan suhu udara dalam lingkungan kerja	14,23,33	4*,24,34	
3	Hubungan Kerja	Hubungan antara atasan dan bawahan	6,28*,36	25*,31*,35*	12
		Hubungan sesama pekerja	18,27,29	19,21*,32*	
Jumlah					36

Keterangan :

Tanda * = aitem gugur

c. Uji daya beda aitem beban kerja

Hasil uji coba yang dilakukan dengan menyebar skala persepsi lingkungan kerja yang terdiri dari 36 aitem pernyataan serta dikerjakan oleh 30 responden pekerja wisata di Semarang menunjukkan 31 aitem valid dan 5 aitem tidak valid.

Tabel 7. Blueprint Beban Kerja setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Beban Mental	Ketidakmampuan dalam mengingat, berkonsentrasi dan menyelesaikan masalah dalam bekerja	3,4,10	13,16,17	12
		Ketidakmampuan dalam mengambil keputusan dengan tepat dalam pekerjaan	1,6,9	2,22,26	
2	Beban Fisik	Ketidakmampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan	9,11,20*	5,14,24*	12
		Daya tahan tubuh dalam menghadapi tekanan dalam bekerja	7,28,30*	12,18*,31	
3	Beban Waktu	Ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	15,23,25	19,33,35	12
		Jam kerja	21,29*,34	27,32,36	
Jumlah					36

Keterangan

Tanda * = aitem gugur

3. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penggambaran suatu alat ukur yang bisa dipercaya dan digunakan dalam suatu pengukuran. Suatu alat ukur yang telah digunakan beberapa kali dan menunjukkan hasil yang sama atau konsisten maka alat ukur tersebut dapat dipercaya (Azwar 2019: 7). Uji realibilitas akan menggunakan formula *alpha cronbach's*, pada teknik ini data skor diperoleh melalui prosedur satu kali pengenaaan tes kepada kelompok responden, sehingga metode ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi (Azwar, 2019: 59). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliabel jika memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* $> 0,6$ (Nugroho, 2005: 72)

a. Uji reliabilitas skala stres kerja

Hasil uji reliabilitas skala stres kerja berdasarkan perhitungan sebanyak 5 kali putaran pada aitem yang bertahan menunjukkan hasil *cronbach's alpha* dengan nilai 0,926 dan *N of items* 25. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan maka skala stres kerja dinyatakan reliabel dikarenakan skor lebih dari 0,60.

Tabel 8. Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	25

b. Uji reliabilitas skala persepsi lingkungan kerja

Hasil uji reliabilitas skala persepsi lingkungan kerja berdasarkan perhitungan sebanyak 5 kali putaran pada aitem yang bertahan menunjukkan hasil *cronbach's alpha* dengan nilai 0,910 dan *N of items* 19. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan maka skala persepsi lingkungan kerja dinyatakan reliabel dikarenakan skor lebih dari 0,60.

Tabel 9. Reliabilitas Persepsi Lingkungan Kerja

**Hasil Reliabilitas Persepsi
Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	19

c. Uji reliabilitas skala beban kerja

Hasil uji reliabilitas skala persepsi lingkungan kerja berdasarkan perhitungan sebanyak 2 kali putaran pada aitem yang bertahan menunjukkan hasil *cronbach's alpha* dengan nilai 0,948 dan *N of Items* 31. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan maka skala beban kerja dinyatakan reliabel dikarenakan skor lebih dari 0,60.

Tabel 10. Reliabilitas Beban Kerja

Hasil Reliabilitas Beban kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	31

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif adalah tes statistik yang digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh peneliti di lapangan tanpa menarik kesimpulan umum (Sugiyono, 2015: 53). Data yang diperoleh dari lapangan dideskripsikan untuk keperluan analisis data lebih lanjut. Data dapat berupa mean, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, frekuensi, dan lain-lain.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui sebaran data yang ada di populasi tersistribusi normal atau tidak normal. Teknik yang digunakan pada uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *kolmogorov smirnov* yaitu uji dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai $p\text{ value} > 0,05$ maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal dan sebaliknya bila $p\text{ value} < 0,05$ dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal (Priyatno, 2009: 28).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang berfungsi untuk melihat linearitas antar variabel pada suatu penelitian. Linier adalah sebuah garis lurus yang dapat ditarik dari sebaran data dari variabel-variabel penelitian. Garis lurus tersebut mengartikan hubungan linearitas antar variabel pada suatu penelitian (Agung, 2016: 23). Penelitian ini menggunakan *test of linearity*, variabel dapat dinyatakan mempunyai hubungan yang linier apabila $p\text{-value (linearity)}$ kurang dari $< 0,05$ dan nilai *sig deviation form linearity* lebih besar dari $> 0,05$ (Priyatno, 2009: 36).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi berganda (*multiple correlation*) yang mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua variabel independen (variabel bebas) atau lebih secara bersamaan dengan variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2015). Pada proses analisis korelasi berganda ada hal yang harus dipenuhi yaitu peneliti harus menghitung terlebih dahulu korelasi sederhana antar variabel dengan menggunakan analisis korelasi *product moment pearson*. Teknik analisis korelasi

product moment pearson dilakukan agar mengetahui terlebih dahulu apakah ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Suatu hipotesis dapat diterima apabila tingkat signifikansinya $< 0,05$. Namun apabila tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak.

Nilai korelasi *product moment* disimbolkan dengan huruf r (rho) dan *product moment* menunjukkan seberapa besar korelasi antar variabel, jika nilai r semakin mendekati angka 1 maka hubungan variabel semakin besar. Tanda “+” dan “-” menunjukkan arah hubungan antar variabel yang di uji (Sugiyono, 2005: 182).

Tabel 11. Arti nilai korelasi Product Moment

Norma	Nilai
Sangat rendah	0,00 – 0,19
Rendah	0,20 – 0,39
Sedang	0,40 – 0,59
Tinggi	0,60 – 0,79
Sangat tinggi	0,80 – 1,00

BAB IV

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

Tempat pada penelitian kali ini adalah Bukit Panguk Yogyakarta, tempat ini adalah salah satu objek pariwisata yang ada di Yogyakarta. Bukit panguk menawarkan pemandangan indah saat sunrise yang disatukan dengan kabut sehingga seolah olah berlokasi di desa diatas awan. Lokasi pada bukit panguk dikelilingi perbukitan Gunung Kidul yang diantara perbukitan tersebut dialiri sungai Oya. Selain itu karena berada di ketinggian 1.219 Mdpl sehingga suasana di lokasi tersebut terasa sangat sejuk. Bukit panguk berdiri sejak mei tahun 2016 ini buka dari pukul 04.00-18.00 WIB. Fasilitas yang ada di tepat wisata ini terdapat aula, kamar mandi, parkiran yang memadai, spot foto yang beragam dan juga disediakan homestay ataupun tenda. Deskripsi umum tempat sebagai berikut :

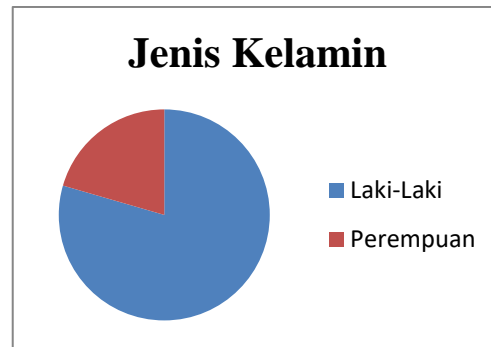
- a. Lokasi : Dusun Kediwung, Desa Mangunan, Kecamatan Dlingo, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- b. Kode Pos : 55783
- c. Instagram : bukitpanguk_jogja
- d. Facebook : bukitpanguk_jogja
- e. No.telp : 082112140699

2. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja wisata di Bukit Panguk Yogyakarta, populasi berjumlah 39 orang dan subjek berjumlah 39 orang terbagi 6 divisi.

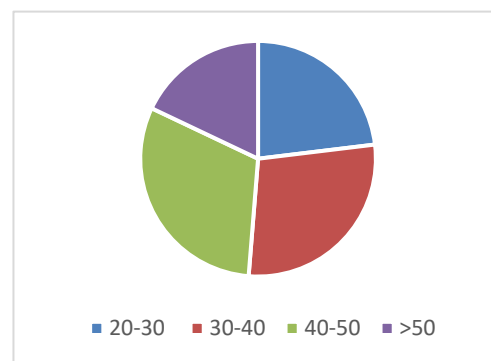
- a. Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin pekerja dibedakan menjadi 2 yaitu perempuan dan laki laki dimana terdiri dari 8 perempuan dan 31 laki-laki.



b. Berdasarkan usia

Berdasarkan usia, pekerja dikelompokkan menjadi beberapa kelompok umur dimana masing-masing kelompoknya mempunyai range 10 tahun.



3. Kategorisasi Variabel Penelitian

Gambaran mengenai variabel penelitian disajikan pada tabel descriptive statistics yang menunjukkan angka minimum, mean, maximum dan standar deviasi masing-masing variabel. Kategorisasi variabel penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	39	43	120	75,79	18,824
Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	39	27	69	50,92	11,352
Stress Kerja	39	36	95	61,21	15,426
Valid N (listwise)	39				

Berdasarkan variabel diatas diketahui bahwa pada variabel beban kerja (X1) nilai terendah adalah 43, nilai tertinggi 120, nilai tengah 75,79 serta standard deviasinya adalah 18,824. Pada variabel persepsi lingkungan kerja (X2) diketahui bahwa nilai terendah adalah 27, nilai tertinggi 69, nilai tengah 50,92 dan nilai standar deviasinya adalah 11,352. Sementara pada variabel stres kerja (Y) nilai terendahnya adalah 36, nilai tertinggi 95, nilai tengannya 61,21 dan nilai standar deviasinya adalah 15,426.

a. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (\text{Mean}-1\text{SD})$	$<56,9$	Rendah
$(\text{Mean}-1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean}+1\text{SD})$	$56,9 \leq - < 94,6$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}+1\text{SD})$	$\geq 94,6$	Tinggi

Kategorisasi rumusan diatas dapat dilihat dari skor beban kerja. Pekerja dikategorisasikan mempunyai beban yang rendah apabila skornya kurang dari 56,9 sementara dapat dikatakan mempunyai skor yang sedang apabila mempunyai skor 56,9-94,6 dan dikatakan tinggi apabila skornya lebih dari 94,6. Dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 14. Tingkatan Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	6	15,4	15,4	15,4
	sedang	28	71,8	71,8	87,2
	Tinggi	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 6 pekerja (15,4%) mempunyai beban kerja yang rendah, 28 pekerja (71,8) mempunyai beban kerja yang sedang, dan 5 (12,8) orang pekerja mempunyai beban kerja yang berat. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja di lokasi penelitian berada pada tingkatan yang sedang.

b. Kategorisasi Variabel Persepsi Lingkungan Kerja

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Persepsi Lingkungan Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$< 39,5$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$39,5 \leq - < 62,2$	Sedang
$X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$\geq 62,2$	Tinggi

Berberdasarkan tabel kategorisasi diatas dapat diketahui bahwa pekerja mempunyai persepsi lingkungan kerja yang rendah apabila mempunyai nilai dibawah 39,5 dikatakan sedang apabila skor diantara 39,5-62,2 serta dikatakan tinggi jika skornya lebih dari 62,2.

Tabel 16. Tingkatan Persepsi Lingkungan Kerja

		Kategori			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	8	20,5	20,5	20,5
	Sedang	25	64,1	64,1	84,6
	Tinggi	6	15,4	15,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 8 (20,5%) pekerja mempunyai persepsi lingkungan kerja yang rendah, 25 (64,1) pekerja mempunyai persepsi lingkungan kerja yang sedang dan 6 (15,4) pekerja mempunyai persepsi lingkungan kerja yang tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja berada di tingkatan yang sedang.

c. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Tabel 17. Kategorisasi Stres Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < (\text{Mean}-1\text{SD})$	$< 45,7$	Rendah
$(\text{Mean}-1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean}+1\text{SD})$	$45,7 \leq - < 76,6$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}+1\text{SD})$	$\geq 76,6$	Tinggi

Berdasarkan rumusan tabel diatas diketahui bahwa seseorang yang mempunyai skor dibawah 45,7 berarti tingkat stres kerja yang rendah, dikatakan sedang apabila mendapatkan skor 45,7-76,6 dan dikatakan tinggi apabila skor lebih dari 76,6.

Tabel 18. Tingkatan Stres Kerja

		Kategori			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	5	12,8	12,8	12,8
	Sedang	27	69,2	69,2	82,1
	Tinggi	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 5 pekerja (12,8%) mengalami stres kerja yang rendah, 27 pekerja (69,2%) mengalami stres kerja yang sedang, dan 7 pekerja (17,9%) mengalami stres kerja yang

tinggi. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang ada di lokasi penelitian berada pada tingkatan yang sedang.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah prosedur untuk mengetahui sebaran data yang ada di populasi terdistribusi normal atau tidak normal. Teknik yang digunakan pada uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *kolmogorov smirnov*.

Tabel 19. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,83766059
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,077
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien sig.(2-tailed) lebih dari 0,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi secara normal.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji dimana penentuan antar variabel dependen dan independen terdapat hubungan yang linier atau searah atau tidak, kedua variabel dinyatakan linier apabila kedua variabel mempunyai nilai koefisien linearity kurang dari 0,05 dan deviation from linearity lebih dari 0,05

5.1 Beban Kerja dan Stres Kerja

Tabel 20. Linieritas Beban Kerja dan Stres Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	8773,359	27	324,939	13,287	,000
		Linearity	8106,825	1	8106,825	331,506	,000
		Deviation from Linearity	666,534	26	25,636	1,048	,491
	Within Groups		269,000	11	24,455		
Total			9042,359	38			

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien linearity adalah 0,000 dan deviaton from linearity 0,491. Hasil tersebut berarti variabel beban kerja dan stres kerja terdapat hubungan atau linier

5.2 Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Tabel 21. Linieritas Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja * Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	8597,992	25	343,920	10,061	,000
		Linearity	8225,137	1	8225,137	240,627	,000
		Deviation from Linearity	372,855	24	15,536	,454	,954
	Within Groups		444,367	13	34,182		
Total			9042,359	38			

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien linearity adalah 0,000 dan deviaton from linearity 0,954. Hasil tersebut berarti variabel persepsi lingkungan kerja dan stres kerja terdapat hubungan atau linier

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah tahap dimana pengujian hipotesis yang telah diajukan oleh . Pada tahap ini dapat memberikan hasil diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan oleh peneliti secara empiris. Tahap ini dilakukan dua tahap untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, persepsi lingkungan kerja dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan teknis korelasi berganda dimana sebelum tahap itu harus dilakukan uji product momen pearson sebagai syaratnya. Perhitungan statistik pada penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 for windows

6.1 Pearson Product Moment

Tabel 22. Pearson Product Moment

		Correlations		
		Beban Kerja	Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	Stress Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-,926**	,947**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	39	39	39
Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-,926**	1	-,954**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	39	39	39
Stress Kerja	Pearson Correlation	,947**	-,954**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji hipotesis tahap pertama dimana menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan sangat tinggi dengan stres kerja. Hal ini dari nilai koefisien korelasi pada 2 variabel tersebut adalah 0,947. Sementara nilai sig.(2tailed) antara beban kerja dan stres kerja adalah 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi dari 2 variabel tersebut sangat signifikan karena kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan positif yang berarti semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja.

Tabel diatas juga menunjukkan hasil korelasi antara persepsi lingkungan kerja dan stres kerja. Nilai koefisien korelasi 2 variabel adalah -0,954. Hal ini berarti bahwa korelasi antar variabel sangat tinggi. Tanda negatif pada tabel tersebut berarti kedua variabel berhubungan berlawanan arah yang berarti jika salah satu variabel naik maka variabel yang lain akan turun. Untuk nilai sig.(2-tailed) antara persepsi lingkungan kerja dan stres kerja adalah 0,00 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan berarti kedua variabel berhubungan sangat signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan negatif yang berarti semakin tinggi persepsi lingkungan kerja maka akan semakin rendah stres kerja.

6.2 Multiple Correlation

Tahap selanjutnya dalam uji hipotesis pada penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi berganda dimana ketiga variabel akan diuji untuk menjawab hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

Tabel 23. Uji Hipotesis

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,969 ^a	,938	,935	3,943	,938	272,829	2	36	,000

a. Predictors: (Constant), Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi adalah tinggi hal ini berdasarkan nilai koefisiennya adalah 0,969. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi korelasi berganda dapat dilihat dari nilai sig.F change. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi korelasi berganda adalah sangat signifikan hal ini berdasarkan nilai sig.F change adalah 0,00 dan nilai koefisien tersebut kurang dari 0,05..

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas terdapat tiga kesimpulan yaitu pertama, terdapat hubungan positif yang tinggi antara beban kerja dan stres kerja. Kedua, terdapat hubungan negatif antara persepsi lingkungan kerja dan stres kerja. Ketiga, terdapat hubungan yang tinggi antara beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta.

7. Pembahasan

Subjek pada penelitian ini adalah pekerja wisata pada bukit panguk Yogyakarta yang berjumlah 39 pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara beban kerja dan persepsi terhadap

lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta. Terdapat tiga pokok pembahasan pada penelitian ini yaitu hubungan beban kerja dan stres kerja, hubungan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja dan hubungan beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja.

1. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Wisata di Bukit Panguk Yogyakarta

Pada tabel uji hipotesis tahap pertama menunjukkan bahwa nilai koefisien 0,947 dan nilai sig 0,00. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi kedua variabel dalam tahap tinggi dan berhubungan secara positif, hal ini berdasarkan nilai koefisien 0,947. Sementara tingkat signifikansi korelasi kedua variabel adalah signifikan dimana nilai sig(2-tailed) adalah 0,00 dan nilai tersebut kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan sangat kuat dan berhubungan positif yang berarti semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja. Penelitian ini diperkuat dengan Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti (2013) dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang”. Penelitian ini mengambil sampel 29 responden dan mempunyai hasil bahwa adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

Mangkunegara (2008:157) mengemukakan stres kerja sebagai desakan yang diterima melebihi kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu serta tekanan maupun ketegangan yang terus dilayangkan akan memperparah kondisi. Handoko (2001:201) menyebutkan bahwa stres kerja adalah desakan-desakan dari luar individu mengenai individu tersebut. Tekanan dalam suatu bekerja dibutuhkan untuk menciptakan pekerja yang tangguh dan mengetahui seberapa jauh limit yang dimiliki setiap individu dalam bekerja. Beban kerja sendiri adalah kapasitas dari hasil kerja yang dapat ditunjukkan dengan daya tampung yang dihasilkan oleh kelompok karyawan pada bagian tertentu (Moekijat. 2004:56). Menurut Permendagri

(2008:2) definisi beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu kedudukan maupun kelompok yang merupakan hasil perkalian volume dengan waktu. Menurut Gawron (2008:87) ada tiga aspek yang membentuk suatu beban kerja, yaitu : beban mental, beban fisik dan beban waktu. Aspek tersebut berhubungan dengan aspek stres kerja.

Aspek yang pertama adalah aspek beban mental yaitu dimana beban yang harus diselesaikan oleh psikis seseorang. Beban ini akan mempengaruhi gejala psikologis individu. Gejala psikologis sendiri merupakan salah satu aspek pada stres kerja.

Aspek yang kedua adalah aspek beban fisik yaitu dimana beban yang dirasakan oleh tubuh melalui fisik yang dimiliki individu. Kemampuan antar individu yang berbeda tentu akan menciptakan gejala fisiologis yang berbeda pula. Gejala fisiologis sendiri adalah salah satu aspek pada stres kerja

Aspek yang ketiga adalah aspek beban waktu yaitu dimana individu dituntut menyelesaikan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemampuan individu yang berbeda tentu saja akan mempengaruhi waktu dalam penyelesaian tugas, perbedaan kemampuan ini juga akan menciptakan perilaku yang berbeda pada masing-masing individu. Gejala perilaku sendiri adalah salah satu aspek pada stres kerja.

2. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Wisata di Bukit Panguk Yogyakarta

Pada tabel uji hipotesis tahap pertama menunjukkan bahwa nilai koefisien $-0,954$ dan nilai sig $0,00$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi kedua variabel dalam tahap tinggi dan berhubungan secara negatif, hal ini berdasarkan nilai koefisien $-0,954$. Sementara tingkat signifikansi korelasi kedua variabel adalah signifikan dimana nilai sig(2-tailed) adalah $0,00$ dan nilai tersebut kurang dari $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan sangat kuat dan berhubungan negatif yang berarti semakin tinggi persepsi lingkungan kerja maka akan semakin rendah stres kerja.

Hasil ini diperkuat dengan Penelitian yang dilakukan oleh Luma (2018) dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Guru di Sdn se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo”. Sampel pada penelitian ini berjumlah 90 orang yang terdiri dari 10 Sdn di Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang signifikan.

Robbins (2002:14) menyatakan bahwa persepsi yang dirujuk lingkungan kerja adalah bagaimana cara memandang sesuatu dari masing masing individu yang berada disekitar lingkungannya. Kemudian lingkungan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya, lingkungan tersebut berada disekitar karyawan (Nitisemito 2006:183). Sementara persepsi lingkungan kerja adalah proses yang diawali diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya di mana proses ini diawali oleh proses penginderaan kemudian dikenali sebelum dilanjutkan menjadi tafsiran guna mendapatkan pandangan tentang lingkungan di sekitarnya yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Persepsi lingkungan kerja mempunyai beberapa aspek yaitu persepsi pelayanan kerja, persepsi kondisi kerja dan hubungan kerja. Aspek ini merupakan gabungan dari aspek lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2003:39) yang terdiri dari aspek pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja dan aspek persepsi dari Walgito (2010:102) yang terdiri dari aspek kognisi, afeksi dan konasi.

Aspek yang pertama adalah aspek persepsi pelayanan kerja yaitu pandangan dari individu mengenai hak yang didapatkan dalam bekerja. Terpenuhinya hak dari pekerja akan menciptakan rasa tenang dalam pekerja dan akan mempengaruhi psikis seseorang agar bekerja maksimal. Aspek yang kedua adalah aspek persepsi kondisi kerja yaitu pandangan dari individu mengenai keadaan yang terjadi dalam bekerja. Keadaan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi psikis individu, dimana kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan individu bekerja dengan nyaman, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak

kondusif akan menciptakan individu merasa tertekan, takut serta tidak nyaman. Gejala psikis sendiri adalah salah satu aspek dalam stres kerja

Aspek ketiga adalah hubungan kerja yaitu hubungan antar individu dalam lingkungan kerja yang bekerja sama untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan. Hubungan kerja yang baik dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi serta waktu dalam bekerja akan lebih efisien karena pekerja akan saling bantu. Beban waktu sendiri adalah aspek dari stres kerja.

3. Hubungan Beban Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Wisata di Bukit Panguk Yogyakarta

Berdasarkan tabel uji hipotesis tahap kedua menunjukkan bahwa nilai koefisien 0,969 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antar variabel berada dalam tahap yang tinggi. Sementara untuk nilai signifikansinya menunjukkan bahwa korelasi berganda adalah signifikan hal ini berdasarkan nilai koefisien sig.F change 0,00 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja. Dalam penelitian ini didapatkan hasil hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja, hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan tinggi stres kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pertama, terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja pada pekerja wisata bukit panguk Yogyakarta. Kedua, terdapat hubungan negatif antara persepsi lingkungan kerja dan stres kerja pada pekerja wisata bukit panguk Yogyakarta. Ketiga, terdapat hubungan antara beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta. Dengan demikian ketiga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Penelitian ini juga sudah mencapai tujuannya yaitu untuk menguji secara empiris adanya hubungan antara beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta dengan hasil adanya hubungan yang kuat dan positif antara beban kerja dan stres kerja, lalu adanya hubungan negatif yang kuat antara persepsi lingkungan kerja dan beban kerja, kemudian adanya hubungan antara beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja. Penelitian kali ini juga menghasilkan pembaruan dimana belum pernah ada penelitian dengan menggunakan tiga variabel secara bersamaan dan juga belum pernah dilakukan di objek yang penelitian kali ini dilakukan. Beban kerja, persepsi lingkungan kerja dan stres kerja memiliki hubungan satu sama lain. Kemunculan stres kerja disebabkan oleh banyak hal diantaranya adalah beban kerja dan persepsi lingkungan kerja. Menurut Handoko (2008:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Persepsi tentang lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi tingkat stres kerja, dalam persepsi lingkungan kerja terdapat beberapa aspek yang diantaranya adalah persepsi pelayanan kerja, persepsi kondisi kerja dan hubungan kerja. Dalam aspek persepsi pelayanan kerja dan persepsi kondisi kerja berkaitan dengan beban mental pada pekerja. Hal ini dikarenakan semakin positif persepsi individu pada kondisi dan pelayanan kerja akan membuat nyaman dan aman pada individu, hal ini tentu akan memperkecil beban mental individu karena akan bekerja dengan tekanan mental yang rendah. Kedua aspek tersebut mempengaruhi tingkatan stres kerja, hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut akan menimbulkan gejala psikis yang dimana gejala psikis adalah aspek dalam stres kerja. Sementara dalam aspek hubungan kerja berkaitan dengan beban waktu. Hubungan kerja adalah hubungan antar individu dalam lingkungan sekitar pekerja yang saling membantu sama lain dalam mewujudkan tujuan bersama. Semakin

harmonis Hubungan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi serta waktu dalam bekerja akan lebih efisien karena pekerja akan saling bantu. Produktivitas merupakan salah satu gejala perilaku dalam aspek stres kerja

Penelitian ini tak lepas dari kelemahan, diantaranya adalah subjek yang terbatas dan lokasi penelitian yang jauh dari domisili sehingga membutuhkan waktu dan biaya untuk akomodasi ke objek penelitian. Kemudian, saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk memilih tempat dengan domisili agar memudahkan dalam proses penelitian.

BAB V

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan dan uji hipotesis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta
2. Ada hubungan negatif antara persepsi lingkungan kerja dan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta
3. Ada hubungan antara beban kerja dan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta

Artinya variabel beban kerja dan persepsi lingkungan kerja sama-sama mempunyai kontribusi dalam memprediksi stres kerja pada pekerja wisata di bukit panguk Yogyakarta. Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja. Semakin tinggi persepsi lingkungan kerja maka akan semakin rendah stres kerja. Dengan demikian semua hipotesis dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti memberikan saran

1. Bagi Pekerja

Berdasarkan hasil deskriptif penelitian diatas diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan arah hubungannya positif, sehingga semakin tinggi beban kerja maka akan berbanding lurus dengan stres kerja. Maka dari itu para pekerja diharapkan mampu mengatur waktu dan tugas dengan baik sehingga menciptakan beban kerja yang rendah dan akan berdampak dengan stres kerja yang akan menurun. Penelitian ini juga memaparkan bahwa persepsi lingkungan kerja berhubungan sangat kuat dengan stres kerja dan arah hubungannya adalah negatif, dimana semakin tinggi persepsi lingkungan kerja maka akan semakin rendah stres kerja. Dengan demikian diharapkan para pekerja selalu berpersepsi positif terhadap lingkungan agar menciptakan lingkungan yang kondusif dan dapat

menekan tingkat stres kerja. Dalam penelitian ini didapatkan hasil beban kerja, persepsi lingkungan kerja dan stres kerja berada pada tingkatan sedang. Maka dari itu diharapkan pekerja mampu mengatur tugas dalam bekerja dengan baik dan meningkatkan perasaan positif terhadap lingkungan kerja agar dapat menekan stres kerja menjadi tingkatan yang rendah.

2. Bagi Pengelola Bukit Panguk Yogyakarta

Atasan dapat menjadi salah satu yang dapat berperan sangat kuat dalam menekan tingkatan stres kerja yang terjadi pada para pekerja dengan memperbaiki aspek yang berhubungan dengan stres kerja yaitu beban kerja dan persepsi lingkungan kerja. Hal yang dapat dilakukan untuk menekan stres kerja diantaranya adalah melakukan workshop manajemen waktu, bounding agar menambah keharmonisan dalam lingkungan kerja serta melakukan pelatihan yang menambah skill bagi pekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama diharapkan memperluas cakupan subjek, memperluas referensi dan mengembangkan bahasan dengan faktor lain yang mempengaruhi seperti dukungan keluarga dan konsep diri. Selain itu peneliti juga dapat memperluas cakupan populasi yang akan diteliti serta memperluas cakupan bahasan lain yang dapat mempengaruhi stres kerja seperti kompensasi, kinerja, kepuasan kerja, hubungan interpersonal, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. M. (2016). *Aplikasi spss untuk penelitian psikologi*. Al-Mujtahadah.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Teori, Konsep dan Indikator. 1*. Zanafa Publishing.
- Aminah, S. (2011). *Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weith limit (Studi kasus mahasiswa unpati poka)*. *Jurnal Arika*, 5 (2)
- Astianto, A., & Heru, S. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 3 (7).1–17
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., & Hilgard, E.R. (1987). *Pengantar Psikologi*. 2. Intereks.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi (2)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas (4)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi (2)*. Pustaka Pelajar.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2)
- Beehr, T.A. (2014). *Psychological stres in the workplace (psychology revival)*. Routledge
- Dodiansyah, K. A. (2014.) *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solopos* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Forastero, A., Sjabadhyni, B., & Mustika, M. (2018). What millennials want: How to optimize their work. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i1.2489>
- Fraenkel, J. R., & Wellen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Gawron, V.J. (2008). *Human performance. Workload and situasional awareness measure. Handbook*. CRC Press Taylor and Francis Group.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia sumberdaya manusia*. BPFPE.
- Haryanti., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan* 1 (1): 48-56.
- Hasan, A. (2009). *Manajemen bisnis syariah kaya di dunia terhormat di akhirat*. Pusaka Belajar
- Husnar, A., Saniah, S., & Nashori, F. (2017). Harapan, tawakal, dan stres akademik. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 94-105. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1179>
- Jackson., Schuler., & Werner. (2011). *Pengelolaan sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Juliandi, A. (2013). *Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara

- Lahat, M.A & Santosa, J. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. 2 (2)
- Mangkunegara, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya
- Moekijat. (2004). Manajemen lingkungan kerja. Pioner Jaya
- Mooerhad, G., & Griffin., W.R. (2013). *Perilaku organisasi : Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Salemba Empat
- Munandar A. S. (2004) . *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press)
- Munandar. A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta
- Nitisemito, A.S. (2006). *Manajemen personalia*. 9 (2). Ghalia Indonesia
- Nitisemito, A.S. (2013). *Manajemen personalia*. 9 (3). Ghalia Indonesia.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan spss*. CV Andi Offset.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen*. 3 (2), 1–5.
- Panuju, N., & Mangundjaya, W. (2018). Persepsi dukungan organisasi dan afektif organisasi: Peran mediasi keterikatan karyawan pada karyawan pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223-238. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2790>
- Permendagri No.12 (2008). Pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah.
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri belajar spss*. Mediakom.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: pengolahan data terpraktis*. Andi Offset.
- Putri, B. M., Ratag, B & Woodford, B. S. (2018). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit *Airport Rescue and Fire Fighting* di Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, Aplikasi*, 1 (8).Prehallindo.
- Robbins, S. P. (2002). *Management*. (2). Erlangga
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi*. 2. Edisi Bahasa Indonesia. Gramedia
- Robbins, S & Judge, T. (2008). Perilaku organisasi, 1(12). *Salemba Empat*
- Robbins, S. P. & Mary, C. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2016). *Perilaku organisasi*. (16). Salemba Empat
- Sari, D. M. (2017). Pengaruh etika kerja Islam, motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja Islam terhadap kinerja karyawan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sarwono, S. W. (2009). *Pengantar psikologi umum*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan produktivitas kerja : Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. CV.Mandar Maju

- Shihab, M.Q. (2002). *Tafsir al-Misbah: Pesan, kesan dan keserasian al-Qur'an*, I. Lentera Hati
- Shihab, M.Q. (2003). *Tafsir al-Misbah: Pesan, kesan dan keserasian al-Qur'an*, II. Lentera Hati
- Shihab, M.Q. (2017). *Tafsir al-Misbah: Pesan, kesan dan keserasian al-Qur'an*, IX. Lentera Hati
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas kerja : Pengertian dan ruang lingkupnya*. Prisma
- Sudwiyatmoko, M. (2014). Pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia. *Ilmu Administrasi Bisnis*. 3(4), 122–131
- Sugiyono. (2005). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiobudi, R., & Kadiyono, A. (2017). Menumbuhkan keterlibatan positif dalam bekerja: melalui iklim kompetisi ataukah pengembangan kompetensi?. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 60-80. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1273>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS
- Tarwaka, A., & Sudiajeng. (2004). *Ergonomi untuk kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas*. Uniba Press
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Harapan Press
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Harapan Press
- Terry, G., & Leslie, W. (2010). *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara
- Thoha, M. (2003). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasi*. Rajawali
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru SMP yang tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(1), 1-17. Doi : <https://doi.org/10.22219/jipt.v3i1.2123>
- Walgito, B. (2010). *Pengantar psikologi umum*. Andi Offset.
- Widhiastuti. H., Asih, G.Y., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Usm Press
- Wijaya, F., & Purba, D. (2020). Perceived workload and organizational citizenship behavior (OCB): The role of psychological empowerment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 219-230. doi:<https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.3694>

Lampiran

Skala sebelum uji coba

Angket Instrumen Penelitian

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Petunjuk Pengisian Instrumen :

1. Berdasarkan pengalaman bapak/ibu berilah tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan diri bapak/ibu. Jawaban yang diberikan bersifat rahasia dan tidak ada orang lain yang akan mengetahuinya. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian, akan ada 4 kolom yang disediakan yaitu :

STS	Sangat Tidak Sesuai
TS	Tidak Sesuai
S	Sesuai
SS	Sangat Sesuai

2. Jawaban yang diberikan bersifat rahasia dan tidak ada orang lain yang akan mengetahuinya.
3. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian sehingga dimohon mengisi sesuai keadaan yang terjadi.

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berdebar-debar ketika dihadapkan suatu masalah				
2	Pusing yang saya alami bukan disebabkan oleh pekerjaan				
3	Bolos dalam bekerja merupakan sesuatu yang mustahil bagi saya				
4	Saya tenang ketika masalah datang				
5	Saya gembira saat sedang bekerja				
6	Saya memaksakan kehendak karena pasti benar				
7	Saya ragu dengan apa yang saya lakukan				
8	Saya kerap bolos kerja				
9	Saya mengalami pusing karena memikirkan pekerjaan				
10	Saya yakin dengan yang saya lakukan				
11	Saya merasa kelelahan ketika bekerja				
12	Saya bugar saat bekerja				
13	Saya bekerja saat jam kerja meskipun tugas belum selesai				
14	Saya bimbang dalam bekerja				
15	Saya merasa tenang saat bekerja				
16	Saya kerap gelisah saat sedang bekerja				
17	Tugas yang belum selesai saya kerjakan dirumah				
18	Saya mengalami migrain ketika memenuhi tuntutan tugas				
19	Saya berdiskusi dengan teman meskipun itu keahlian saya				
20	Saya percaya diri ketika bekerja				
21	Nafsu makan saya menurun ketika bekerja				
22	Saya mampu memenuhi tugas saya tanpa ada kendala Kesehatan				
23	Saya bersemangat mengikuti pelatihan agar skill saya meningkat				
24	Saya ragu pekerjaan saya memuaskan				
25	Saya semangat bekerja				
26	Saya merasa khawatir saat bekerja				
27	Saya ragu dengan pekerjaan teman				
28	Saya kerap sakit yang diakibatkan oleh pekerjaan				
29	Saya percaya dengan pekerjaan teman				
30	Saya percaya hasil pekerjaan saya memuaskan				
31	Setiap keputusan ketua akan didiskusikan dengan bawahannya				
32	Nafsu makan saya terjaga				

33	Saya mengabaikan pelatihan karena hanya membuang waktu saja				
34	Saya sehat dan siap dalam bekerja				
35	Keputusan ketua adalah mutlak meskipun sepihak				
36	Saya takut bekerja				

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan				
2	Saya gelisah dalam bekerja karena kondisi wc yang terbengkalai				
3	Jaminan kesehatan yang kurang membuat saya takut dalam bekerja				
4	Kurangnya penerangan pada tempat kerja				
5	Ketersediaan wc yang bersih dan nyaman membuat semangat bekerja terjaga				
6	Atasan membagi pekerjaan dengan adil				
7	Atasan menjamin makan dan minum dengan baik				
8	Peralatan keamanan yang kekurangan membuat saya was was dalam bekerja				
9	Makan dan minum diabaikan				
10	Nihilnya jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya cemas				
11	Atasan memperhatikan kesehatan pekerjaan dengan baik				
12	Tempat bekerja yang kotor membuat saya cemas				
13	Kebersihan tempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja				
14	Penerangan pada tempat kerja sudah baik				
15	Atasan acuh dengan kondisi kesehatan pekerja				
16	Peralatan keamanan ditempat kerja yang aman membuat saya nyaman dalam bekerja				
17	Jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya nyaman				
18	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan semua pekerja				
19	Hubungan saya dengan pekerja lain kurang baik				
20	Alat yang digunakan untuk bekerja lengkap dan berfungsi dengan baik				
21	Saya acuh dengan pekerja lain				
22	Alat yang digunakan dalam bekerja kekurangan				
23	Suhu udara terjamin dengan baik di tempat kerja				
24	Suhu udara kurang baik saat di tempat kerja				
25	Pembagian tugas oleh atasan tidak adil				
26	Saya senang mengikuti kegiatan yang ada di tempat kerja				
27	Saya mudah akrab dan menyesuaikan tugas dengan pekerja lain				

28	Saya tetap santai dalam bekerja meskipun diawasi oleh atasan				
29	Saya bisa memahami pendapat pekerja lain				
30	Saya enggan mengikuti kegiatan di tempat kerja				
31	Saya gelisah ketika sedang bekerja diawasi oleh atasan				
32	Saya acuh dengan pendapat dari orang				
33	Sirkulasi udara berjalan lancar saat di tempat kerja				
34	Ventilasi sedikit sehingga sirkulasi udara macet				
35	Hubungan saya dengan atasan renggang				
36	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan				

Skala 3

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya enggan mengambil keputusan dalam pekerjaan				
2	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan				
3	Saya mudah hilang konsentrasi				
4	Saya akan mengulangi kesalahan dihari lalu				
5	Fisik saya sehat dan prima dalam bekerja				
6	Setiap keputusan yang saya buat bertolak belaka dengan keadaan				
7	Memenuhi tuntutan tugas dari atasan berat bagi saya				
8	Saya menggantungkan setiap keputusan kepada teman				
9	Pekerjaan pembuat saya sering sakit				
10	Saya tidak dapat mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan				
11	Saya mengalami gangguan tidur				
12	Segala tuntutan dari atasan dapat saya atasi dengan baik				
13	Saat bekerja saya berkonsentrasi dengan baik				
14	Tidur saya nyenyak setiap hari				
15	Saya menunda menyelesaikan pekerjaan				
16	Setiap kesalahan yang saya lakukan akan saya perbaiki				
17	Saya percaya seberat apapun masalah akan dapat teratasi				
18	Pekerjaan yang diberikan terhadap saya ringan				
19	Saya segera menyelesaikan pekerjaan				
20	Badan saya terasa lelah saat bekerja				
21	Saya kerap terlambat dalam bekerja				
22	Keputusan yang saya ambil dapat menyelesaikan masalah				
23	Banyak pekerjaan yang saya tunda				
24	Tidur saya nyenyak setiap hari				
25	Penundaan pekerjaan dikarenakan banyaknya tugas				
26	Saya dapat mengambil keputusan secara mandiri				
27	Saya tepat waktu dalam bekerja				

28	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat				
29	Saya gelisah dalam bekerja karena waktu terlalu lama				
30	Saya jenuh dan bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan				
31	Saya senang dengan pekerjaan saya				
32	Walaupun bekerja dalam relatif lama saya tetap kuat				
33	Saya enggan menunda pekerjaan				
34	Saya bermasalah dengan sistem shift dalam bekerja				
35	Sebanyak apapun pekerjaan akan saya selesaikan tepat waktu				
36	Saya nyaman dengan sistem kerja shift				

Lampiran

Skala setelah uji coba

Angket Instrumen Penelitian

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Petunjuk Pengisian Instrumen :

1. Berdasarkan pengalaman bapak/ibu berilah tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan diri bapak/ibu. Jawaban yang diberikan bersifat rahasia dan tidak ada orang lain yang akan mengetahuinya. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian, akan ada 4 kolom yang disediakan yaitu :

STS	Sangat Tidak Sesuai
TS	Tidak Sesuai
S	Sesuai
SS	Sangat Sesuai

2. Jawaban yang diberikan bersifat rahasia dan tidak ada orang lain yang akan mengetahuinya.
3. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian sehingga dimohon mengisi sesuai keadaan yang terjadi.

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bolos dalam bekerja merupakan sesuatu yang mustahil bagi saya				
2	Saya gembira saat sedang bekerja				
3	Saya ragu dengan apa yang saya lakukan				
4	Saya kerap bolos kerja				
5	Saya yakin dengan yang saya lakukan				
6	Saya bimbang dalam bekerja				
7	Saya merasa tenang saat bekerja				
8	Saya kerap gelisah saat sedang bekerja				
9	Tugas yang belum selesai saya kerjakan di rumah				
10	Saya mengalami migrain ketika memenuhi tuntutan tugas				
11	Saya berdiskusi dengan teman meskipun itu keahlian saya				
12	Saya percaya diri ketika bekerja				
13	Nafsu makan saya menurun ketika bekerja				
14	Saya mampu memenuhi tugas saya tanpa ada kendala Kesehatan				
15	Saya bersemangat mengikuti pelatihan agar skill saya meningkat				
16	Saya ragu pekerjaan saya memuaskan				
17	Saya semangat bekerja				
18	Saya merasa khawatir saat bekerja				
19	Saya ragu dengan pekerjaan teman				
20	Saya percaya dengan pekerjaan teman				
21	Setiap keputusan ketua akan didiskusikan dengan bawahannya				
22	Nafsu makan saya terjaga				
23	Saya mengabaikan pelatihan karena hanya membuang waktu saja				
24	Saya sehat dan siap dalam bekerja				
25	Saya takut bekerja				

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan				
2	Atasan membagi pekerjaan dengan adil				
3	Atasan menjamin makan dan minum dengan baik				
4	Atasan memperhatikan kesehatan pekerjaan dengan baik				
5	Penerangan pada tempat kerja sudah baik				
6	Peralatan keamanan ditempat kerja yang aman membuat saya nyaman dalam bekerja				
7	Jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya nyaman				
8	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan semua pekerja				
9	Hubungan saya dengan pekerja lain kurang baik				
10	Alat yang digunakan untuk bekerja lengkap dan berfungsi dengan baik				
11	Suhu udara terjamin dengan baik di tempat kerja				
12	Suhu udara kurang baik saat di tempat kerja				
13	Saya senang mengikuti kegiatan yang ada di tempat kerja				
14	Saya mudah akrab dan menyesuaikan tugas dengan pekerja lain				
15	Saya bisa memahami pendapat pekerja lain				
16	Saya enggan mengikuti kegiatan di tempat kerja				
17	Sirkulasi udara berjalan lancar saat di tempat kerja				
18	Ventilasi sedikit sehingga sirkulasi udara macet				
19	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan				

Skala 3

No	Pernyataann	SS	S	TS	STS
1	Saya enggan mengambil keputusan dalam pekerjaan				
2	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan				
3	Saya mudah hilang konsentrasi				
4	Saya akan mengulangi kesalahan dihari lalu				
5	Fisik saya sehat dan prima dalam bekerja				
6	Setiap keputusan yang saya buat bertolak belaka dengan keadaan				
7	Memenuhi tuntutan tugas dari atasan berat bagi saya				
8	Saya menggantungkan setiap keputusan kepada teman				
9	Pekerjaan pembuat saya sering sakit				
10	Saya tidak dapat mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan				
11	Saya mengalami gangguan tidur				
12	Segala tuntutan dari atasan dapat saya atasi dengan baik				
13	Saat bekerja saya berkonsentrasi dengan baik				
14	Tidur saya nyenyak setiap hari				
15	Saya menunda menyelesaikan pekerjaan				
16	Setiap kesalahan yang saya lakukan akan saya perbaiki				
17	Saya percaya seberat apapun masalah akan dapat teratasi				
18	Saya segera menyelesaikan pekerjaan				
19	Saya kerap terlambat dalam bekerja				
20	Keputusan yang saya ambil dapat menyelesaikan masalah				
21	Banyak pekerjaan yang saya tunda				
22	Penundaan pekerjaan dikarenakan banyaknya tugas				
23	Saya dapat mengambil keputusan secara mandiri				
24	Saya tepat waktu dalam bekerja				
25	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat				
26	Saya senang dengan pekerjaan saya				

27	Walaupun bekerja dalam relatif lama saya tetap kuat				
28	Saya enggan menunda pekerjaan				
29	Saya bermasalah dengan sistem shift dalam bekerja				
30	Sebanyak apapun pekerjaan akan saya selesaikan tepat waktu				
31	Saya nyaman dengan sistem kerja shift				

Stres Kerja

PUTARAN KE 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77.53	154.257	.351	.900
P2	77.70	157.528	.166	.902
P3	78.10	150.438	.440	.899
P4	77.70	157.528	.150	.903
P5	78.27	151.995	.592	.897
P6	77.93	153.995	.315	.900
P7	78.17	150.213	.519	.897
P8	78.57	148.392	.644	.895
P9	77.90	157.610	.190	.902
P10	78.33	149.954	.525	.897
P11	77.80	159.200	.051	.904
P12	78.03	155.964	.281	.901
P13	77.83	169.178	-.399	.913
P14	78.17	152.075	.590	.897
P15	78.23	152.461	.486	.898
P16	77.97	152.102	.484	.898
P17	77.83	148.557	.493	.898
P18	78.07	152.892	.384	.899
P19	78.30	153.459	.310	.901
P20	78.50	150.672	.645	.896
P21	78.33	149.057	.573	.896
P22	78.23	153.840	.441	.899
P23	78.57	145.564	.716	.894
P24	78.07	153.237	.393	.899
P25	78.50	148.672	.661	.895
P26	77.97	150.309	.483	.898
P27	78.07	144.271	.701	.894
P28	78.30	152.769	.365	.900
P29	78.03	149.551	.563	.897
P30	78.47	156.602	.255	.901
P31	78.50	149.914	.636	.896
P32	78.20	150.648	.474	.898
P33	78.57	142.944	.740	.893
P34	78.33	150.161	.711	.895
P35	78.07	152.409	.325	.901
P36	78.87	153.982	.448	.899

PUTARAN KE 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	60.17	145.247	.280	.922
P3	60.73	139.995	.460	.920
P5	60.90	141.886	.595	.918
P6	60.57	144.461	.281	.922
P7	60.80	140.579	.498	.919
P8	61.20	137.683	.689	.916
P10	60.97	140.861	.474	.919
P14	60.80	141.338	.640	.918
P15	60.87	142.533	.476	.919
P16	60.60	141.766	.500	.919
P17	60.47	137.844	.528	.919
P18	60.70	142.700	.388	.921
P19	60.93	142.340	.360	.921
P20	61.13	140.533	.653	.917
P21	60.97	138.585	.601	.917
P22	60.87	143.085	.485	.919
P23	61.20	135.269	.740	.915
P24	60.70	143.114	.393	.920
P25	61.13	139.154	.634	.917
P26	60.60	140.593	.467	.920
P27	60.70	134.562	.696	.916
P28	60.93	143.651	.312	.922
P29	60.67	139.333	.575	.918
P31	61.13	139.223	.682	.917
P32	60.83	140.489	.481	.919
P33	61.20	132.510	.773	.914
P34	60.97	139.482	.761	.916
P35	60.70	141.941	.342	.922
P36	61.50	144.190	.422	.920

PUTARAN KE 3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P3	55.40	129.145	.479	.921
P5	55.57	131.289	.599	.920
P7	55.47	130.464	.475	.921
P8	55.87	127.568	.672	.918
P10	55.63	130.930	.441	.922
P14	55.47	130.533	.662	.919
P15	55.53	131.844	.484	.921
P16	55.27	131.099	.508	.920
P17	55.13	127.085	.545	.920
P18	55.37	132.585	.361	.923
P19	55.60	131.559	.371	.923
P20	55.80	129.752	.675	.918
P21	55.63	127.895	.617	.919
P22	55.53	132.326	.498	.921
P23	55.87	125.016	.737	.917
P24	55.37	132.516	.393	.922
P25	55.80	128.717	.634	.919
P26	55.27	130.409	.449	.921
P27	55.37	124.102	.706	.917
P28	55.60	133.628	.279	.924
P29	55.33	128.782	.581	.919
P31	55.80	128.510	.701	.918
P32	55.50	129.776	.492	.921
P33	55.87	122.326	.772	.916
P34	55.63	128.792	.780	.917
P35	55.37	131.964	.314	.924
P36	56.17	133.385	.435	.921

PUTARAN KE 4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P3	53.30	123.528	.479	.923
P5	53.47	125.568	.604	.921
P7	53.37	125.206	.452	.923
P8	53.77	122.047	.668	.919
P10	53.53	125.499	.427	.923
P14	53.37	124.861	.665	.920
P15	53.43	126.185	.483	.922
P16	53.17	125.316	.516	.922
P17	53.03	121.344	.554	.921
P18	53.27	127.237	.340	.924
P19	53.50	125.431	.395	.924
P20	53.70	124.217	.668	.920
P21	53.53	122.051	.632	.920
P22	53.43	126.530	.507	.922
P23	53.77	119.495	.737	.918
P24	53.27	126.616	.406	.923
P25	53.70	123.114	.633	.920
P26	53.17	124.833	.445	.923
P27	53.27	118.271	.723	.918
P29	53.23	122.944	.595	.920
P31	53.70	122.907	.701	.919
P32	53.40	124.041	.498	.922
P33	53.77	117.082	.761	.917
P34	53.53	123.085	.788	.919
P35	53.27	126.685	.293	.926
P36	54.07	127.857	.421	.923

PUTARAN KE 5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P3	50.97	116.861	.478	.925
P5	51.13	118.464	.635	.923
P7	51.03	118.585	.445	.925
P8	51.43	115.633	.654	.922
P10	51.20	118.924	.417	.926
P14	51.03	117.895	.686	.922
P15	51.10	119.334	.490	.924
P16	50.83	118.557	.519	.924
P17	50.70	115.114	.533	.924
P18	50.93	120.892	.313	.927
P19	51.17	118.351	.415	.926
P20	51.37	117.206	.693	.922
P21	51.20	115.269	.641	.922
P22	51.10	119.817	.503	.924
P23	51.43	113.082	.728	.920
P24	50.93	120.133	.388	.926
P25	51.37	116.240	.647	.922
P26	50.83	118.695	.411	.926
P27	50.93	111.306	.747	.920
P29	50.90	116.024	.611	.922
P31	51.37	116.378	.691	.922
P32	51.07	117.030	.517	.924
P33	51.43	110.599	.760	.920
P34	51.20	116.510	.781	.921
P36	51.73	120.892	.435	.925

RELIABILITAS SHEET 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	25

PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA

PUTARAN 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	103.53	90.051	.419	.848
P2	104.50	95.569	-.091	.863
P3	104.47	89.292	.334	.850
P4	104.37	87.895	.342	.851
P5	103.70	90.769	.282	.851
P6	103.73	89.375	.452	.847
P7	103.57	89.909	.441	.848
P8	104.87	91.223	.152	.857
P9	103.97	88.999	.349	.850
P10	104.40	91.076	.169	.856
P11	103.83	88.764	.465	.847
P12	104.70	93.734	.039	.858
P13	103.53	91.292	.299	.851
P14	104.03	86.999	.496	.845
P15	104.00	91.241	.189	.855
P16	103.60	90.041	.388	.849
P17	103.63	90.585	.396	.849
P18	103.67	87.264	.678	.843
P19	103.67	88.092	.597	.845
P20	103.83	89.592	.395	.849
P21	103.77	93.013	.155	.854
P22	104.07	92.961	.112	.855
P23	104.00	88.138	.500	.846
P24	104.13	89.154	.443	.848
P25	103.90	91.610	.202	.853
P26	103.80	86.924	.661	.843
P27	103.73	87.789	.599	.844
P28	103.83	90.420	.363	.849
P29	103.73	89.651	.426	.848
P30	103.90	87.403	.531	.845
P31	103.97	91.137	.339	.850
P32	103.80	94.234	.034	.856
P33	103.93	87.582	.497	.846
P34	104.03	88.378	.428	.848
P35	103.70	90.631	.367	.849
P36	103.60	87.972	.577	.845

PUTARAN KE 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	72.87	68.189	.484	.888
P3	73.80	68.648	.288	.894
P4	73.70	68.355	.239	.897
P6	73.07	67.444	.530	.887
P7	72.90	67.817	.536	.887
P9	73.30	69.941	.182	.897
P11	73.17	67.178	.511	.888
P14	73.37	65.344	.558	.886
P16	72.93	67.857	.482	.888
P17	72.97	68.585	.474	.889
P18	73.00	66.000	.717	.883
P19	73.00	66.966	.608	.886
P20	73.17	67.868	.443	.889
P23	73.33	66.299	.576	.886
P24	73.47	67.844	.456	.889
P26	73.13	65.292	.742	.882
P27	73.07	66.892	.589	.886
P28	73.17	69.523	.317	.892
P29	73.07	67.995	.471	.889
P30	73.23	66.047	.568	.886
P31	73.30	69.390	.378	.890
P33	73.27	65.995	.551	.886
P34	73.37	66.999	.453	.889
P35	73.03	69.275	.367	.891
P36	72.93	66.409	.636	.885

PUTARAN KE 3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	64.97	57.620	.460	.903
P6	65.17	56.489	.559	.901
P7	65.00	56.966	.552	.902
P11	65.27	56.340	.528	.902
P14	65.47	54.464	.589	.901
P16	65.03	56.861	.512	.902
P17	65.07	57.444	.519	.902
P18	65.10	55.403	.720	.898
P19	65.10	56.507	.584	.901
P20	65.27	57.030	.453	.904
P23	65.43	55.289	.619	.900
P24	65.57	57.495	.414	.905
P26	65.23	54.392	.787	.896
P27	65.17	56.282	.584	.901
P28	65.27	59.099	.265	.908
P29	65.17	56.833	.519	.902
P30	65.33	55.816	.531	.902
P31	65.40	59.007	.317	.906
P33	65.37	54.516	.639	.899
P34	65.47	56.395	.446	.904
P35	65.13	58.947	.303	.907
P36	65.03	55.482	.673	.899

PUTARAN KE 4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	61.90	54.990	.461	.905
P6	62.10	53.748	.576	.903
P7	61.93	54.271	.562	.903
P11	62.20	53.614	.542	.903
P14	62.40	51.766	.603	.902
P16	61.97	54.171	.521	.904
P17	62.00	54.759	.528	.904
P18	62.03	52.861	.716	.899
P19	62.03	53.826	.594	.902
P20	62.20	54.372	.458	.905
P23	62.37	52.861	.603	.902
P24	62.50	55.086	.390	.907
P26	62.17	51.661	.810	.897
P27	62.10	54.024	.543	.903
P29	62.10	54.231	.518	.904
P30	62.27	53.306	.523	.904
P31	62.33	56.506	.297	.908
P33	62.30	51.803	.656	.900
P34	62.40	53.834	.441	.906
P35	62.07	56.340	.297	.909
P36	61.97	52.861	.679	.900

PUTARAN KE 5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	55.77	50.254	.442	.909
P6	55.97	48.861	.585	.905
P7	55.80	49.407	.565	.906
P11	56.07	48.754	.547	.906
P14	56.27	46.892	.617	.904
P16	55.83	49.178	.540	.906
P17	55.87	49.775	.545	.906
P18	55.90	47.955	.733	.902
P19	55.90	49.197	.568	.906
P20	56.07	49.306	.483	.908
P23	56.23	47.771	.639	.904
P24	56.37	50.585	.345	.911
P26	56.03	46.723	.838	.899
P27	55.97	49.206	.541	.906
P29	55.97	49.275	.532	.907
P30	56.13	48.533	.520	.907
P33	56.17	46.833	.682	.902
P34	56.27	49.582	.383	.911
P36	55.83	48.213	.662	.903

RELIABILITAS SHEET KE 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	19

BEBAN KERJA

PUTARAN KE 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	78.20	171.959	.714	.934
P2	78.27	171.720	.618	.934
P3	77.93	171.030	.545	.935
P4	78.63	175.275	.457	.936
P5	78.57	169.978	.735	.933
P6	78.40	172.041	.568	.935
P7	78.20	173.752	.394	.936
P8	78.37	172.516	.570	.935
P9	78.20	175.545	.447	.936
P10	78.27	173.926	.400	.936
P11	78.23	169.633	.583	.934
P12	78.43	170.047	.659	.934
P13	78.37	168.033	.639	.934
P14	78.17	170.557	.596	.934
P15	78.00	171.586	.556	.935
P16	78.57	174.323	.509	.935
P17	78.57	170.461	.592	.934
P18	78.13	176.878	.243	.938
P19	78.50	171.500	.698	.934
P20	77.73	183.306	-.096	.941
P21	78.33	168.023	.709	.933
P22	78.20	170.579	.726	.933
P23	78.20	167.131	.701	.933
P24	78.10	176.093	.261	.938
P25	77.97	171.482	.562	.935
P26	78.20	171.683	.419	.937
P27	78.27	167.926	.732	.933
P28	78.03	170.585	.617	.934
P29	77.83	178.557	.151	.939
P30	77.97	178.033	.191	.938
P31	78.50	170.121	.796	.933
P32	78.27	171.926	.552	.935
P33	78.10	172.921	.490	.935
P34	78.13	170.533	.700	.934
P35	78.33	169.402	.744	.933
P36	78.17	174.557	.449	.936

PUTARAN KE 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	65.63	155.895	.731	.945
P2	65.70	155.803	.624	.946
P3	65.37	155.344	.538	.947
P4	66.07	158.754	.497	.947
P5	66.00	154.069	.745	.945
P6	65.83	156.213	.566	.946
P7	65.63	157.826	.393	.948
P8	65.80	156.303	.593	.946
P9	65.63	160.171	.397	.948
P10	65.70	157.321	.438	.948
P11	65.67	154.437	.553	.947
P12	65.87	153.775	.691	.945
P13	65.80	152.510	.631	.946
P14	65.60	155.007	.582	.946
P15	65.43	155.357	.580	.946
P16	66.00	158.345	.510	.947
P17	66.00	154.759	.588	.946
P19	65.93	155.995	.675	.946
P21	65.77	152.530	.699	.945
P22	65.63	154.447	.751	.945
P23	65.63	151.206	.718	.945
P25	65.40	155.766	.555	.947
P26	65.63	154.930	.462	.948
P27	65.70	152.148	.739	.945
P28	65.47	155.085	.599	.946
P31	65.93	154.685	.773	.945
P32	65.70	156.355	.535	.947
P33	65.53	156.120	.545	.947
P34	65.57	154.806	.696	.945
P35	65.77	153.495	.757	.945
P36	65.60	158.938	.425	.948

RELIABILITAS SHEET 3**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	31

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Ade Yulian Budiono
2. Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 27 Juli 1999
3. Alamat : Jl. Kradenan Baru III, Gajahmungkur, Kota Semarang
4. No.Handphone : 085712031243
5. Email : adeyuliannn@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Sampangan 3-4 Semarang
2. SMP Negeri 13 Semarang
3. SMA Negeri 6 Semarang

C. Karya Ilmiah

1. Buku ber-ISBN dengan judul : Ragam Tinjauan Mahasiswa di Masa Pandemi