

**DUKUNGAN SOSIAL DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI  
PREDIKTOR STRES KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S1)  
dalam Ilmu Psikologi (S.Psi)**



**Aghnia Nuha**

**1907016040**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

**SEMARANG**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aghnia Nuha

NIM : 1907016040

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

**“DUKUNGAN SOSIAL DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI  
PREDIKTOR STRES KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 4 Desember 2023

Penulis



Aghnia Nuha

## 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. 76411170

### PENGESAHAN

Judul : **DUKUNGAN SOSIAL DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR STRES KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI**  
Penulis : Aghnia Nuha  
NIM : 1907016040  
Jurusan : Psikologi

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

Semarang, 27 Desember 2023

### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Moh Arifin, S.Ag., M.Hum.  
NIP 197110121997031002

Penguji II

Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog.  
NIP 198512022019032010

Penguji III

Dr. Abdul Wahib, M.Ag.  
NIP 196006151991031004

Penguji IV

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog.  
NIP 198512022019032010

## 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 : DUKUNGAN SOSIAL DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA  
SEBAGAI PREDIKTOR STRES KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI  
Nama : Aghnia Nuha  
NIM : 1907016040  
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 Wihartati, S.Psi., M.Si.  
NIP 197711022006042004

Semarang, 14 Desember 2023  
Yang bersangkutan

Aghnia Nuha  
NIM 1907016040



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 : DUKUNGAN SOSIAL DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA  
SEBAGAI PREDIKTOR STRES KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI  
Nama : Aghnia Nuha  
NIM : 1907016040  
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 II,



Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP 198512022019032010

Semarang, 14 Desember 2023

Yang bersangkutan



Aghnia Nuha  
NIM 1907016040

## MOTTO

﴿٨٢﴾ إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ

*“Sesungguhnya urusan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu Dia hanya berkata kepadanya “jadilah” maka jadilah sesuatu itu”*

Qs. Ya-Sin ayat 82

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin,

Puji syukur senantiasa saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Dukungan Sosial dan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Stres Kerja pada Pekerja Konveksi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masi jauh dari sempurna, hal tersebut didasari keterbatasn kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak lain pada umumnya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan, motivasi, dan arahan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis hormati dan cintai yang telah membatu secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini. Dengan selesainya skripsi ini, saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang maha besar atas segala rahmat dan kenikmatan yang sudah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Nizar Ali., M.Ag selaku Plt Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
4. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi, sekaligus dosen wali dan pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih sudah berbaik hati dan memberikan banyak kemudahan dan motivasi untuk diri saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya mohon maaf sebesar-besarnya

apabila selama proses penyelesaian skripsi ini, saya berbuat khilaf dan melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Ibu dengan kebaikan yang lebih mulia,

5. Ibu Lucky Ade Sessiani M.Psi., Psikolog., selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih sudah baik hati dan memberikan banyak kemudahan dan motivasi untuk diri saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya mohon maaf sebesar-besarnya apabila selama proses penyelesaian skripsi ini, saya berbuat khilaf dan melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Ibu dengan kebaikan yang lebih mulia,
6. Dosen-dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan dan pengalamannya sehingga penulis mendapatkan ilmu yang berguna dan bermanfaat,
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
8. Teristimewa untuk kedua orang tua saya, Bapak M. Iskandar dan Ibu Tuminah. Terimah kasih atas doa, kasih sayang, dukungan, dan motivasi yang tidak henti-hentinya bapak dan ibu berikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan kuliah saya dengan baik. Terima kasih telah menjadi pendengar dan memberi arahan terbaik dalam situasi apapun. Terimakasih atas kesabaran bapak dan ibu yang tidak menuntut saya banyak hal dan hanya meminta agar saya memberikannya yang terbaik demi diri saya,
9. Kepada kakak saya kak Saffanah Muhiskha Tumiwa dan adik Saya Ilmiathi Hiarunnisa terima kasih atas doa, dukungan, kasih sayang dan terima kasih sudah menjadi penyemangat setiap saat,
10. Teman-teman saya Riski AP, Dini L, Sarifatul U, N Azka, Amel, Salsa, Iin, Carissa, Nufus, dan teman-teman selama kuliah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu saya berterima kasih telah memberi warna selama masa-masa kuliah.
11. Teman-teman seperjuangan kelas Psikologi A 2019



12. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis tidak dapat memberikan balasan apapun selain ucapan terimakasih dan iringan do'a semoga Allah SWT membalas semua jasa dan kebaikan mereka. Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi semua orang.

Semarang, 4 Desember 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aghnia Nuha', with a horizontal line underneath.

Aghnia Nuha

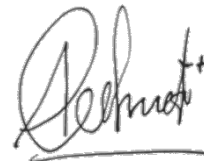
## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin, penulis sampaikan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayah Allah SWT serta sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang akan dipersembahkan untuk :

1. Orang tua saya Bapak M. Iskandar dan Ibu Tuminah, kakak saya Saffanah Muhiskha Tumiwa, adik saya Ilmiathi Hairunnisa, dan keluarga tercinta yang selalu mendoakan, mendukung dan selalu memberi semangat,
2. Almamater Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang,
3. Teman-teman seperjuangan Psikologi Angkatan 2019 dan teman Psikologi A angkatan 2019 yang telah senantiasa berproses dan berjuang bersama selama masa perkuliahan hingga saat ini.

Semarang, 4 Desember 2023

Penulis



Aghnia Nuha

### **ABSTRACT**

*Workers in a company, whether large or small industry, have different workloads, pressures, consequences. These problems can trigger job stress in workers. Reducing work stress can be influenced by one of the factors of social support and perceptions of the work environment. This study aims to empirically examine the effect of social support and perceived work stress on work stress in convection workers. This research was conducted in convections in Sukorejo Village, Ulujami District, Pemalang Regency with the number of samples used as many as 100 convection workers. This study uses quantitative methods with simple linear regression and multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that there is an effect of social support on work stress with a significance value of 0.000, there is an effect of work environment perception on work stress with a significance value of 0.000, and there is an effect of social support and work environment perception on work stress in convection workers with a significance value of 0.000. Future researchers are expected to analyze the factors that influence work stress with a qualitative approach using other variables.*

**Keywords:** *social support, perceived work environment, work stress*

### **ABSTRAK**

Pekerja dalam sebuah perusahaan baik industri besar atau kecil memiliki beban kerja, tekanan, konsekuensi yang berbeda-beda. Permasalahan tersebut yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada pekerja. Penurunan stres kerja dapat dipengaruhi oleh salah satunya faktor dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial dan persepsi stres kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi. Penelitian ini dilakukan di konveksi-konveksi yang ada di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, Kabupaten Pemalang dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 pekerja konveksi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,000, terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,000, serta terdapat pengaruh dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi dengan nilai signifikansi 0,000. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dengan pendekatan kualitatif dengan menggunakan variabel lain.

**Kata Kunci:** dukungan sosial, persepsi lingkungan kerja, stres kerja

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	<b>7</b>
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>7</b>
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>E. Keaslian Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>13</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
<b>A. Stres Kerja</b> .....	<b>13</b>
1. Pengertian Stres Kerja .....	13
2. Aspek-aspek dari Stres Kerja .....	14
3. Faktor-faktor Stres Kerja .....	16
4. Stres Kerja Terhadap Perspektif Islam .....	17
<b>B. Dukungan Sosial</b> .....	<b>18</b>
1. Pengertian Dukungan Sosial .....	18
2. Aspek-aspek Dukungan Sosial .....	20
3. Faktor-faktor Dukungan Sosial .....	22
4. Dukungan Kerja Terhadap Perspektif Islam.....	23
<b>C. Persepsi Lingkungan Kerja</b> .....	<b>24</b>
1. Persepsi.....	24
a. Pengertian Persepsi .....	24
b. Aspek-aspek Persepsi .....	25
c. Faktor-faktor persepsi .....	26

2.	Lingkungan Kerja.....	27
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
b.	Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	28
c.	Faktor-aktor Lingkungan Kerja.....	30
3.	Persepsi Lingkungan Kerja.....	32
4.	Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Perspektif Islam.....	33
<b>D.</b>	<b>Pengaruh Dukungan Sosial dan Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Pekerja Konveksi.....</b>	<b>35</b>
<b>E.</b>	<b>Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>37</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>38</b>	
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>	
<b>A.</b>	<b>Jenis dan Pendekatan Penelitian.....</b>	<b>38</b>
<b>B.</b>	<b>Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....</b>	<b>38</b>
1.	Variabel Penelitian.....	38
2.	Definisi Operasional.....	38
<b>C.</b>	<b>Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>40</b>
1.	Tempat Penelitian.....	40
2.	Waktu Penelitian.....	40
<b>D.</b>	<b>Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....</b>	<b>40</b>
1.	Populasi.....	40
2.	Sampel.....	40
3.	Teknik Sampling.....	41
<b>E.</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>42</b>
1.	Skala Stres Kerja.....	44
2.	Skala dukungan sosial.....	44
3.	Skala persepsi lingkungan kerja.....	46
<b>F.</b>	<b>Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>47</b>
1.	Validitas.....	47
2.	Reliabilitas.....	48
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
<b>G.</b>	<b>Teknik Analisis Data.....</b>	<b>53</b>
1.	Uji Asumsi.....	53
2.	Uji Hipotesis.....	54
<b>BAB IV.....</b>	<b>56</b>	
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>	
<b>A.</b>	<b>Hasil Penelitian.....</b>	<b>56</b>
1.	Deskripsi Tempat.....	56

2.	Deskripsi Subjek.....	56
3.	Kategorisasi Variabel.....	58
<b>B.</b>	<b>Hasil Analisi Data Uji Asumsi .....</b>	<b>61</b>
1.	Uji Asumsi .....	61
a.	Uji Normalitas.....	61
b.	Uji Linearitas .....	62
c.	Uji Multikolinearitas.....	63
<b>C.</b>	<b>Uji Hipotesis .....</b>	<b>64</b>
1.	Uji Regresi Linear Sederhana.....	64
2.	Uji Regresi Linear Berganda .....	67
<b>D.</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>68</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>.....</b>	<b>74</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>.....</b>	<b>74</b>
<b>A.</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>74</b>
<b>B.</b>	<b>Saran.....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>.....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Tabel 3.1 Skala Likert.....	42
Tabel 3.2 Blue Print Stres Kerja .....	43
Tabel 3.3 Blue Print Dukungan Sosial.....	44
Tabel 3.4 Blue Print Persepsi Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 3.5 Batas Nilai Koefisien Reliabilitas menurut Devellis (2003) .....	47
Tabel 3.6 Hasil Validitas Skala Stres Kerja .....	48
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Skala Stres Kerj .....	48
Tabel 3.8 Hasil Validitas Skala Dukungan Sosial.....	49
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Skala Skala Dukungan Sosial.....	50
Tabel 3.10 Blue Print Persepsi Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Skala Persepsi Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Deskriptif .....	57
Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Stres Kerja (Y).....	58
Tabel 4.7 Perhitungan Kategorisasi Stres Kerja.....	58
Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial (X1) .....	59
Tabel 4.9 Perhitungan Kategorisasi Dukungan Sosial .....	59
Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel Persepsi Lingkungan Kerja (X2) .....	59
Tabel 4.11 Perhitungan Kategorisasi Persepsi Lingkungan Kerja .....	60

<b>Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Dukungan Sosial dan Stres Kerja .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres kerja.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 4.16 Uji Regresi Sederhana Dukungan Sosial dan Stres Kerja.....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4.17 Dukungan Sosial sebagai Prediktor Stres Kerja .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.18 Model Persamaan Regresi .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.19 Uji Regresi Sederhana Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.20 Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Stres Kerja..</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.21 Model Persamaan Regresi .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4.23 Dukungan Sosial dan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Stres Kerja .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4.24 Model Persamaan Regresi .....</b>	<b>67</b>



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Industri konveksi memegang peranan penting dalam produksi pakaian jadi dan tekstil. Peranan yang sangat penting di sektor ini adalah tenaga kerja konveksi, yang terlibat dalam semua tahapan manufaktur, mulai dari pemotongan kain hingga penyelesaian barang jadi. Setiap tempat konveksi memiliki aturan yang berbeda-beda, seperti jam kerja ada yang menggunakan sistem shift atau full sehari kerja, beban kerja yang di target atasan dan upah yang diberikan. perbedaan kebijakan tersebut berdampak kepada pekerja konveksi diman seringkali dihadapkan pada berbagai faktor yang dapat menyebabkan tingginya tingkat stres kerja, meskipun pekerjaan tersebut terkesan biasa-biasa saja dan monoton. Selanjutnya, tuntutan produksi yang tinggi juga menjadi salah satu penyebab yang mungkin menimbulkan stres kerja pada karyawan konveksi. Pekerja sering kali harus memenuhi tujuan produksi jangka pendek setiap hari atau setiap minggu. Ketika pekerja yakin bahwa ada terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, mereka mungkin menjadi stres karena tekanan untuk mengirimkan barang berkualitas tinggi dengan cepat dan efektif. Hal ini membuat pekerja dapat mengalami berbagai masalah salah satunya stres kerja. *World Health Organization* (WHO) menyebutkan jika terdapat sekitar 450 juta manusia di dunia mengalami stres (Perwitasari, dkk., 2016: 554). Stres dapat terjadi di mana saja, salah satunya terjadi di tempat kerja. *International Labour Organization* (2016) melakukan survei di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia yang menunjukkan bahwa terdapat sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja merasakan stres kerja. Stres kerja yang terjadi di tempat kerja dapat menggagu dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun hal lainnya. Data statistik yang diterbitkan oleh HSE UK menunjukkan bahwa tingkat stres kerja meningkat secara signifikan sejak tahun 2001-2020, dengan perkiraan 2500 per 100.000 pekerja mengalami stres pada akhir tahun 2019-2020 (Lubis, 2022: 102).

Produksi yang semakin meningkat atau menurun membuat pekerja tidak menentu dalam bekerja. Ketika ekspektasi klien meningkat, pekerja konveksi perlu melakukan lebih banyak pekerjaan untuk mengimbangi peningkatan output yang tidak terduga. Hal ini dapat menyebabkan jadwal kerja mereka menjadi tidak menentu, sehingga menambah stres pekerja. Produksi di konveksi juga mempengaruhi upah yang didapat, ketika orderan sedikit maka pekerja yang akan kena dampaknya, hal ini dapat menjadikan para pekerja mengalami stres karena kurangnya pendapatan yang dihasilkan. Munandar (2014) berpendapat stres kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang pekerja, seperti peningkatan prestasi kerja (*eustress*) atau penurunan kinerja (*trouble*). Dampak lainnya dari stres kerja yaitu peningkatan absensi, tingkat kecelakaan kerja, perputaran pekerja, dan rendahnya kinerja perusahaan. Stres kerja disebabkan oleh tidak kesesuaian psikologis kerja terhadap kapasitas pekerja (Lubis, 2022: 102).

Di Indonesia sendiri Stres merupakan masalah besar, dengan 10% penduduk mengalaminya. Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 melaporkan 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stres, dengan tingkat stres akut berkisar 1-3% dan stres berat mencapai 7-10%. Di Jawa Tengah, 704.000 orang mengalami gangguan kejiwaan, 96.000 orang mengalami kegilaan dan 608.000 orang mengalami stres. Di Kalimantan Barat, tercatat 13 ribu 0,5% penderita dari berbagai pelosok Kota/Kabupaten, dan perkiraan 1.500 penderita stres di Kota Pontianak. Stres bersifat universal, artinya semua manusia dapat merasakannya tetapi dalam mengutarakannya berbeda (Brier & lia dwi jayanti, 2020)

Menurut Fauzan dan Soviatriona (2022: 16) Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang dapat menimbulkan keseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Cahyani dan Frianto (2019: 870) sama-sama setuju bahwa stres kerja dapat terjadi di mana pun para pekerja itu bekerja setidaknya akan mengalami sekali di tempat mereka bekerja. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Wibowo dan Handayani (2020:

186) stres kerja dapat dikaitkan dengan berbagai masalah yang sedang dialami oleh individu. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan., seperti jam kerja yang terbatas, beban kerja yang terlalu banyak, perbedaan persepsi dan pendapat, tidak adanya keharmonisan dengan rekan kerja, dan perbedaan atasan yang dapat memunculkan rasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada para pekerja (Fauzan & Soviatriona, 2022: 16). Dalam stres kerja terdapat dua dampak yaitu dapat negatif dan dampak positif (Sansono, 2004). Dijelaskan dampak negatif dalam stres kerja berupa penurunan kinerja pekerja. Sedangkan dampak positif berupa kenaikan kinerja pekerja. Seseorang individu yang mengalami dampak dari hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya sehingga dapat menimbulkan kinerja yang buruk. Hal ini telah diteliti oleh Astianto dan Heru (2014: 3) dengan hasil yang menunjukkan jika stres kerja terjadi dalam pekerjaan akan memiliki dampak yang besar pada suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2016: 434-435) berpendapat ada tiga aspek dalam stres kerja yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Aspek fisiologis merupakan kondisi respon atau kondisi tubuh seperti rasa sakit dan infeksi, tekanan darah tinggi, penyakit jantung, sakit kepala, sakit punggung, diare dan sembelit. Gangguan Psikologis seperti ketidakpuasan dalam bekerja, gelisah, tegang, cemas, kebosanan, depresi, mudah marah atau sensitif hingga dapat terjadi tindakan agresif. Sedangkan pada aspek perilaku individu seperti perubahan dalam produktivitas, absensi kerja, gangguan nafsu makan, susah tidur serta meningkatnya konsumsi rokok, minuman alkohol dan obat-obatan (Andriani, 2018: 16). Stres kerja dapat terjadi oleh siapa pun dan di mana pun. Stres kerja yang terjadi pada pekerja yang ada di konveksi dapat disebabkan oleh lingkungan yang kurang mendukung dan dukungan dari sekitar.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan pada tanggal 1 April 2023 mengenai stres kerja kepada sepuluh subjek dengan metode wawancara. Pertanyaan yang diajukan berdasarkan aspek menurut Robbins (2016:434) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Pada aspek fisiologis ada

sembilan subjek yang mengalami dan satu subjek tidak mengalami masalah fisiologis dalam bekerja. Dari beberapa subjek yaitu H dan I (penjahit, 23th), subjek K (buang benang, 60th) ada yang berpendapat mengalami sakit pinggang karena terlalu lama duduk. Ada juga subjek Y (menggosok, 46th) yang mengutarakan mengalami sakit seluruh badan karena terlalu lama bekerja dan subjek mengejar target produksi yang ditentukan, serta ada subjek A (lobang kancing, 53th) mengalami sakit kepala sebelah yang berkepanjangan, sakit mata dan terasa pedas karena terus fokus pada mesin dan terkadang merasa sesak pada dada.

Aspek psikologis dari sepuluh subjek semua merasakannya, jika mengalami adanya gejala psikologis yang terjadi pada diri mereka. Terdapat empat subjek yang merasa kurang puas dalam bekerja yang dikarenakan mengejar target sehingga merasa kurang maksimal ketika bekerja. Salah satunya subjek T (*finising*, 48th) yang menjawab merasa cemas ketika sudah memasuki akhir setoran. Selanjutnya subjek I dan H (penjahit, 23th) merasakan kurang konsentrasi, dan emosi yang tidak terkendalkan atau mudah sensitif, hal ini disebabkan karena beban kerja yang tinggi dan waktu kerja yang lama. Subjek mengaku jika dalam bekerja saya tidak didukung dengan keluarga, pasangan, ataupun teman, mungkin tidak akan sanggup untuk melakukan pekerjaan ini, dan sulitnya mencari pekerjaan di era sekarang membuat subjek harus siap bekerja apapun untuk mencukupi kehidupannya.

Aspek perilaku menunjukkan terdapat enam subjek yang mengalami dan empat subjek tidak mengalami perubahan perilaku ketika di tempat kerja. Terdapat empat subjek yang menjawab menurunnya nafsu makan, dan sering menunda-nunda jam makan, karena mengejar hasil produksi. Subjek T dan A merasa produktivitas menurun, yang biasanya dapat bekerja dengan target tapi akhir-akhir ini merasa tidak memenuhinya. Semua subjek juga menjawab kurangnya waktu tidur sehingga ketika bekerja esok harinya merasa lelah.

Pra riset yang dilakukan pada sepuluh subjek dapat ditarik kesimpulan jika terdapat stres kerja ketika bekerja. Hasilnya yaitu sembilan subjek pernah

merasakan aspek fisiologis dan satu subjek tidak mengalaminya. Pada aspek psikologis sepuluh subjek pernah mengalaminya semua. Selanjutnya aspek perilaku enam subjek pernah merasakan dan empat subjek tidak merasakannya. Dari kesimpulan tersebut dapat di lihat bahwa subjek pernah merasakan salah satu gejala pada aspek stres kerja.

Robbins (2016, 430-433) mengatakan bahwa munculnya stres dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu. Pada faktor lingkungan meliputi dukungan sosial yang mempengaruhi stres (Smet, 1994). Dukungan sosial berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk mengatasi stres, dan semakin banyak dukungan sosial, semakin rendah tingkat stres yang terjadi (Atkinson, 2005). Didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzan dan Sovitriana (2022) pada Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. Hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja pada pegawai dan semakin rendah dukungan sosial maka akan semakin tinggi stres kerja. Penelitian lain yang dilakukan Fajrin (2019) dukungan Sosial dan stres kerja terdapat hubungan yang signifikan, di mana semakin tinggi dukungan sosial maka tingkat stres kerja akan menurun. Dukungan sosial sangat penting bagi pekerja untuk mengurangi stres kerja, karena ketika meningkatkan dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja dapat berpengaruh untuk mengurangi stres kerja (Dodiansyah, 2014).

Menurut Maslihah (dalam Wibowo & Handayani, 2020) dukungan sosial adalah keyakinan bahwa ketika seseorang berada dalam situasi atau peristiwa yang mengancam, akan ada orang yang bersedia membantunya. Itu dapat meningkatkan perasaan positif dan harga diri, sehingga konflik dan masalah dapat dihadapi dengan tenang (Cahyani & Frianto, 2019). Stres kerja yang terjadi pada pekerja membutuhkan adanya dukungan sosial dari orang-orang terdekat. Individu yang mempunyai dukungan sosial yang baik akan mampu bertahan lebih baik dari terjadinya stres akibat pekerjaan yang

dirasakannya berat (Setiawan & Darminto, 2013).

Penyebab stres kerja adapun dapat dipengaruhi karena faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik dan kondusif akan mempengaruhi kinerja dan *performance* yang baik (Badri, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, dan dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh atasan. Sedangkan lingkungan fisik berupa temperatur udara yang terlalu panas atau dingin, pencahayaan, sirkulasi udara dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat memicu terjadinya mudah stres, jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982) merupakan segala hal yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalkan kebersihan, suasana pertemanan, kebisingan, dan hal sebagainya.

Suasana nyaman dalam tempat kerja seharusnya pemimpin harus memikirkannya dari segi hal. Persepsi negatif yang timbul pada pekerja akan mempengaruhi terjadinya stres dalam bekerja. Menurut Walgito (2010: 99) persepsi merupakan proses diterimanya stimulus yang didapat dari proses sensoris yang menimbulkan persepsi. Persepsi setiap individu itu berbeda, karena dipengaruhi pengetahuan dan pengalamannya. Persepsi lingkungan yang positif akan terjadinya lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, sementara persepsi negatif yang tercipta lingkungan kerja yang kurang suportif sehingga dapat berdampak pada timbulnya stres kerja. Karena lingkungan yang sehat mempengaruhi hasil kerja para pekerja. Seperti penelitian yang dilakukan Luma (2018) hasilnya menunjukkan jika semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin menurun terjadinya stres kerja. Khan (2019) berpendapat yang sama jika arah lingkungan kerja yang negatif maka artinya semakin positif lingkungan kerja maka semakin rendah terjadinya stres kerja. Namun sebaliknya jika semakin negatif lingkungan kerja maka akan meningkatkan terjadinya stres kerja. Oleh karena itu dalam pemilik konveksi untuk memperhatikan lingkungan kerja para pekerjanya. Sehingga stres kerja dalam dunia bekerja dapat berkurang

dan pekerja dapat terpenuhi haknya dalam kenyamanan. Perusahaan dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu akan adanya kebisingan, atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh (Rizki, 2016:10).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengangkat judul penelitian “Dukungan Sosial dan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Stres Kerja pada Pekerja Konveksi ”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti merumuskan penelitian masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja konveksi ?
2. Adakah pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi ?
3. Adakah pengaruh dukungan sosial dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja konveksi
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah literasi teoritis dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi untuk mengetahui adanya dukungan sosial dan lingkungan kerja sebagai prediktor stres kerja.
- b. Dapat memberikan informasi baru guna melengkapi data penelitian lain yang membahas mengenai dukungan sosial, lingkungan kerja, dengan stres kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi pekerja konveksi

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi para pekerja untuk mengurangi terjadinya stres kerja dengan meningkatkan salah satu faktor dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja

###### b. Bagi pemilik usaha konveksi

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pemilik usaha konveksi untuk menurunkan tingkat stres kerja pada pekerjanya.

###### c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel atau konsep yang sama, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang terbaru, serta memperbanyak karya dalam dunia penelitian.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian sebelumnya telah banyak melakukan penelitian berkaitan dengan stres kerja. Berikut beberapa penelitian yang membahas mengenai dukungan sosial dan lingkungan kerja dengan stres kerja.



1. Penelitian yang dilakukan oleh Afif Nur Fauzan dan Rilla Sovitriana (2022) mengenai “Hubungan Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta”. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis data yaitu korelasi bivariate dan regresi berganda. Dengan teknik sampel jenuh dengan populasi 31 pegawai PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Perorangan) dari Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. Hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara beban kerja dengan stres kerja pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja pada pegawai, begitu juga sebaliknya semakin rendah beban kerja maka stres kerja pada pegawai semakin rendah.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Made Anandari Ayu Putri Pucangan dan Komang Rahayu Indrawati (2020) “Peran work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung” pendekatan pada penelitian tersebut yaitu kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji regresi berganda, dengan subjek sebanyak 120 orang. Hasil yang didapat bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif. Artinya jika dukungan sosial meningkat maka stres kerja akan menurun. Penelitian tersebut menggunakan aspek-aspek dari Sarafino.
3. Muhammad Khafidh Fajrin, (2019) ”Hubungan antara *Internal Locus of Control* dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu kuantitatif dengan analisis data yang digunakan analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian tersebut menggunakan 106 pegawai yang bekerja di instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar. Dukungan sosial terdapat hubungan negatif dan signifikan dengan stres kerja. Hal ini memiliki arti semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin menurun stres kerja pada karyawan.

4. Werenfridus, Agung Hartoyo, dan Abd. Basith, (2023) Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi yang digunakan sebesar 74 orang dengan menggunakan teknik sampel yaitu teknik insidental. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil yang didapat pada penelitian tersebut bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Yang artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialami oleh guru.
5. Meiskyarti Luma (2018) “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se- Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo”. Populasi ini menggunakan guru yang berasal dari 10 Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Stres Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Artinya bahwa peningkatan lingkungan kerja guru dapat menurunkan stres kerja guru, sehingga semakin kondusif lingkungan kerja maka stres kerja guru semakin menurun atau dapat dikurangi atau ditangani.
6. Benazir Afryzia Mider Khan (2019) “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Operator Di Pt. PLN (Persero) Sumenep”. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif. Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Populasi pada penelitian tersebut menggunakan seluruh karyawan divisi operator di PT. PLN (Persero) Sumenep berjumlah 84 orang. Hasil yang telah didapat arah hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Maksud dari hal tersebut semakin positif lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya, semakin negatif lingkungan kerja maka semakin tinggi stres kerja.
7. Muhammad Rizki, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayowan (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi

pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Area Pelayanan Malang)” Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Dengan menggunakan sampling Jenuh yang memiliki populasi 75 karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Area Pelayanan Malang. Dalam penelitiannya menggunakan analisis linier berganda. Hasil yang didapat secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka dapat menurunnya terjadi stres kerja karyawan.

8. Agrineh Kapitan dan A. A. Sagung Kartika Dewi (2019) “Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar” pendekatan pada penelitian tersebut menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil menggunakan *simple random sampling* dengan hasil populasi sebesar 98 Karyawan di PD. Pasar Kota Denpasar. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang telah didapat yaitu jika lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, lingkungan kerja yang semakin baik akan mempengaruhi berkurangnya stres kerja dan sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk dan tidak nyaman akan berpengaruh terhadap meningkatnya stres kerja pada karyawan di PD Pasar Kota Denpasar Unit Pasar Badung.

Dari keseluruhan penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaannya pada subjek dan lokasi penelitian ini yaitu pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang. Selain itu variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel prediktor (X1) yaitu dukungan sosial dan (X2) yaitu persepsi lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat atau variabel kriteria yaitu (Y) stres kerja. Dari ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang berbeda dengan peneliti

sebelumnya, sehingga peneliti akan menguji adanya hubungan dari ketiga variabel tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil judul Dukungan Sosial dan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Stres Kerja pada Pekerja Konveksi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi tertekan dan jiwa individu di luar batas kemampuannya, jika keadaan tersebut dibiarkan tanpa adanya solusi akan berakibat pada kesehatan (Fahmi, 2018: 256-257). Stres menurut Robbins (2016: 429) yaitu suatu kondisi dinamis yang di mana seseorang dihadapkan dengan peluang, hambatan atau keinginan dan suatu hasil yang diperoleh dipandang penting namun tidak dapat dipastikan. Hal senada juga di katakan oleh Rivai (dalam Fauzan & Sovitriana, 2022: 16) Stres kerja memicu terjadinya ketegangan pada tubuh seseorang, hal ini dapat menyabkan ketidakseimbangan psikologis dan fisik yang dapat berdampak pada suasana hati, pola kognitif, dan kesehatan seseorang secara keseluruhan. Stres adalah suatu kondisi di mana ketegangan berkembang dan berdampak pada mentalitas, keadaan emosi, dan kesehatan fisik seseorang (Fatikhin, dkk, 2017: 175).

Menurut Safitri (2020: 176) stres kerja merupakan reaksi seseorang yang tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab dan harapan pekerjaannya, yang dapat menimbulkan emosi dan ketidaknyamanan. Definisi lain stres kerja menurut Akbar (2017: 41) sebagai reaksi adaptif seseorang yang terkait dengan proses psikologis dan fisik tertentu seseorang terhadap aktivitas eksternal yang memiliki konsekuensi. Hal ini dipertegas oleh pernyataan Asih, dkk (2018:26) Umpan balik psikologis dan fisiologis terhadap tuntutan dari organisasi, dari stres kerja dapat menyebabkan tekanan yang tinggi terhadap produktivitas dan kinerja yang dapat mengganggu seseorang. Sedangkan menurut Bachoni dan Sahlan (1999: 29) Stres kerja adalah perantara antara sumber dan faktor stres kerja dan kekuatan yang dimiliki oleh individu yang menimbulkan reaksi negatif yaitu indikator sumber stres dipengaruhi tekanan, atau reaksi positif yaitu sumber

stres yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Stres merupakan kondisi yang dapat digambarkan dengan perasaan tegang, khawatir atau gelisah (Luma, 2016: 40).

Berdasarkan definisi stres kerja dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebagai kondisi di mana individu tidak mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara psikologis, fisiologis, dan perilaku dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Stres kerja menimbulkan faktor-faktor seperti banyak tekanan pada produktivitas, kinerja, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak nyaman, yang semuanya dapat mengganggu dan menghambat kemajuan individu.

## **2. Aspek-aspek dari Stres Kerja**

Kondisi ketika mengalami stres kerja yang dapat dialami setiap individu pastinya akan menunjukkan adanya gejala-gejala yang menunjukkan jika individu sedang mengalami stres. Menurut Robbins (2016: 434-435) bahwa terdapat tiga gejala yang akan muncul antara lain :

### **a. Gejala Fisiologis**

Suatu kondisi di mana individu mengalami reaksi biologis yang disebabkan karena adanya ancaman atau berada dalam tekanan. Hal ini akan menyebabkan terjadinya perubahan metabolis organ tubuh (aspek fisik), meningkatnya kerja jantung, kelelahan yang berlebihan, susah tidur dan serangan jantung.

### **b. Gejala Psikologis**

Stres yang timbul dapat memicu terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja, kecemasan, ketegangan, kejenuhan, emosi yang mudah sensitif, sensitif, mudah marah atau tersinggung, kelelahan mental, bosan, dan menurunnya fungsi intelektual, menurunnya konsentrasi dan menurunnya kreativitas. Respon psikologis yang terjadi pada pekerja seiringnya waktu menemukan bahwa tingginya stres kerja dapat memicu terjadinya tekanan darah tinggi dan menurunnya kesejahteraan secara emosional.

### c. Gejala Perilaku

Keadaan pada individu yang menunjukkan adanya perubahan kondisi dan produktivitas mengalami penurunan. Perilaku yang muncul meliputi menurunnya produktivitas kerja, merasa malas, menunda pekerjaan, depresi, pola makan tidak teratur, ketergantungan pada rokok dan alkohol, gelisah, pola tidur yang tidak baik dan adanya keinginan bunuh diri.

Sedangkan menurut Sarafino & Smith (dalam Yolanda & Rahayuningsih, 2023: 162) membagi aspek-aspek stres dalam dua bagian yaitu :

#### a. Aspek biologis

Dalam aspek ini dapat berupa gejala fisik. Gejala fisik yang dapat terjadi jika adanya individu mengalami stres seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, pola tidur, pola makan, gangguan kulit, dan produksi keringat yang berlebihan.

#### b. Aspek psikologis

Dalam aspek ini berupa gejala psikis yang dapat terjadi, gejala psikis yang terjadi yaitu

- a) Gejala kognisi (pikiran) yaitu ketika berada pada kondisi stres dapat mengganggu kestabilan dalam berpikir yang berupa kecenderungan pada gangguan daya ingat, konsentrasi, dan perhatian.
- b) Gejala emosional yaitu gangguan yang berupa kestabilan emosi seperti individu akan mengalami gejala mudah marah, merasa sedih, depresi dan kecemasan yang berlebihan terhadap segala sesuatu.
- c) Gejala tingkah laku yaitu kondisi yang dapat mempengaruhi tingkah laku dalam keseharian yang cenderung negatif sehingga dapat memicu terjadinya masalah dalam hubungan *interpersonal*.

Berdasarkan dari aspek-aspek stres kerja dari kedua tokoh maka dalam penelitian ini yaitu aspek dari Robbins (2016) yang terdiri dari tiga aspek meliputi aspek fisiologis yaitu aspek yang mempengaruhi pada metabolisme organ tubuh, psikologis yaitu perubahan yang terjadi pada ketidakpuasan dalam bekerja, dan perilaku yaitu terjadinya perubahan pada kondisi dan produktivitas yang menurun. Serta menurut Sarafino & Smith (2011) terdapat dua aspek stres kerja yaitu aspek biologis dan psikologis yang meliputi gejala kognisi, emosional, dan tingkah laku.

### **3. Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut Robbins (2016: 430-433) terdapat tiga faktor yang dapat mengakibatkan atau menyebabkan stres kerja antara lain:

#### **a. Faktor lingkungan**

Seperti ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi dalam desain struktural organisasional. Hal ini dapat berdampak pada tingkat stres karyawan di dalam perusahaan. Ketidakpastian adalah penyebab masalah seseorang dalam menyelesaikan persoalan dalam perubahan organisasional. Dalam ketidakpastian lingkungan terdapat tiga tipe yaitu ekonomi, politik, teknologi.

#### **b. Faktor organisasional**

Terdapat tuntutan dalam organisasional yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, efisiensi waktu yang terbatas, beban kerja, bos yang menuntut, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

#### **c. Faktor pribadi**

Faktor ini seperti permasalahan keluarga, ekonomi, kepribadian, kesehatan dan usia



Menurut Sarafino dan Smith (dalam Yolanda & Rahayuningsih, 2023: 162) terdapat tiga sumber terjadinya stres yaitu

- a. Variabel kondisi individu meliputi tempramen, jenis kelamin, faktor genetik, kondisi fisik, budaya, suku, pendidikan, dan status ekonomi.
- b. Karakteristik kepemimpinan seperti introvert-ekstrovert, tipe kepribadian A, regulasi emosi secara umum, *locus of control* (pusat kendali), ketabahan (*hardiness*), ketabahan dan ketahanan.
- c. Variabel sosial kognitif meliputi dukungan sosial, kontrol diri dan jaringan sosial yang dirasakan.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan di atas peneliti menggunakan faktor stres menurut Robbins (2016) meliputi faktor lingkungan yang berkaitan dengan ekonomi, politik, dan teknologi, sedangkan faktor organisasi seperti tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, lingkungan kerja yang tidak nyaman dll, serta faktor pribadi seperti permasalahan dalam keluarga, ekonomi, kepribadian, kesehatan dan usia.

#### 4. Stres Kerja Terhadap Perspektif Islam

Setiap manusia selalu berdampingan dengan masalah, tidak ada seorang yang tanpa ada masalah dalam hidupnya. Setiap manusia pasti pernah mengalami Sebuah kegagalan atau ketidaksesuaian dengan apa yang diharapkan, semua yang telah terjadi merupakan apa yang dikehendaki oleh Allah SWT. Kegagalan atau ketidaksesuaian yang terjadi membuat seseorang merasa tidak baik-baik saja dan hal tersebut dapat memicu terjadinya reaksi psikologis seperti, ragu-ragu, sedih, bingung, hingga cemas.

Terdapat pada surat al Baqoroh ayat 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالتَّمْرِاتِ وَبَشِيرِ الصُّبْرِينَ ۗ ١٥٥

Artinya “Dan kami pasti akan menguji kamu sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah- buahan. Dan sampaikanlah (wahai

*Nabi Muhammad ) kabar gembira kepada orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah: 155).*

Dalam tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Allah SWT mengujinya sesekali dengan kenikmatan dan sesekali dengan cobaan berupa rasa takut dan lapar; yang dimaksud dengan "sesuatu" adalah "sedikit". hilangnya beberapa aset. khususnya dengan meninggalnya orang yang dicintai, keluarga, dan teman. Secara khusus, tanaman di lahan pertanian dan di kebun tidak menghasilkan buah dengan kecepatan biasa (penghasilan menurun). Sebagian ulama salaf menyatakan bahwa kamu akan mengalami cobaan dari Allah SWT karena beberapa pohon kurma sering gagal berbuah. Kepada umat-Nya, siapa yang sabar akan diberi pahala, dan siapa yang tidak sabar akan mendapat murka-Nya. Untuk itu dikatakan pada akhir ayat ini: Salah seorang Mufassirin meriwayatkan bahwa yang dimaksud *al-khauf* adalah takut kepada Allah, *al-ju'u* adalah puasa di bulan Ramadhan, *naqsul amwal* adalah harta zakat. *al-anfusia* adalah jenis penyakit yang berbeda, dan *samarat* adalah anak-anak. Namun sudut pandang ini masih butuh dipertimbangkan.

Menurut Islam, kesulitan akan menyebabkan orang merasa tertekan atau stres. Dalam Islam, cobaan bisa meliputi harta, ilmu, anak, kesehatan yang tidak pernah sakit, bahkan jabatan yang terpandang. Itu bukan hanya tentang hal-hal buruk seperti kehilangan, penyakit atau kematian. Mengingat segala sesuatu yang terjadi dalam hidup ini akan dimintai pertanggung jawaban dikemudian hari.

## **B. Dukungan Sosial**

### **1. Pengertian Dukungan Sosial**

Sebagai makhluk yang tidak lepas dengan sosialisasi, manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan atau pertolongan dari orang lain. Terutama ketika manusia mengalami masalah hidup, baik masalah ringan sampai berat. Dalam kondisi ini, individu akan mencari dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya, baik keluarga, teman dekat ataupun orang yang siap membantu. Hal ini menunjukkan bahwa individu menerima perhatian dan

kasih sayang. Seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam King, 2012: 226-227) dukungan sosial merupakan bentuk penghargaan, perhatian, penerimaan, semangat, dan pertolongan dalam bentuk lainya yang dapat berasal dari hubungan sosial yang dekat dengan individu diantaranya orang tua, pasangan, anak, saudara, sahabat, maupun orang lain yang memiliki tujuan untuk membantu individu dalam menyelesaikan masalahnya. Pengertian lain menjelaskan dukungan sosial adalah bentuk dukungan dan bantuan yang diterima dari interaksi dengan individu lain (Masliha, 2011: 106).

Sarafino (2011: 102) mendefinisikan dukungan sosial merupakan suatu bentuk yang mengarah pada memberikan rasa aman, nyaman, dan menghargai orang lain. Dukungan sosial adalah sesuatu yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya (Fauzan & Sovitriana, 2022: 19). Menurut Shaleh, dkk (2020:78) dukungan sosial merupakan hal yang memiliki dampak besar bagi kesehatan manusia, karena individu merasa dicintai, dihargai, berharga, dan dan merasa dianggap dalam komunitasnya. Dengan mendapatkan dukungan sosial seseorang merasa lebih mampu untuk menangani tekanan dan berbagai tantangan dalam hidup mereka. Seseorang lebih termotivasi untuk menmaughadapi masalah dan perubahan ketika mereka mendapat dukungan sosial. Seseorang yang menerima dukungan sosial merasa Selain itu menurut Sai'dah, dkk (2017) dukungan sosial didefinisikan setiap informasi verbal atau nonverbal, nasihat, batuan yang tulus, atau perilaku yang diberikan oleh individu yang akrab di lingkungan sosialnya, baik dalam bentuk kehadirannya atau hal-hal yang membawa manfaat emosional atau berdampak pada perilaku mereka. Hal tersebut diperkuat adanya pendapat menurut Fauzan & Sovitiana, (2022: 19) seseorang mungkin mengklaim bahwa dukungan sosial yang dihasilkan dari interaksi manusia yang melibatkan salah satu atau lebih komponen emosi, penilaian, pengetahuan, dan instrumen dapat menurunkan beban yang dialami individu. Namun tidak semua individu yang bekerja memiliki dukungan sosial. Menurut

Robbins (2016) dukungan sosial dapat berupa hubungan dengan kolega, teman kerja, atasan yang dapat mengurangi terjadinya stres kerja.

Dari pendapat di atas dukungan sosial dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu hal yang diterima individu dalam bentuk perhatian, pertolongan, semangat atau dukungan, dan penghargaan, yang berasal dari interaksi individu dengan individu lain, seperti orang terdekat dan orang yang siap membantu dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam diri individu.

## **2. Aspek-aspek Dukungan Sosial**

Dukungan sosial menurut Sarafino dan Smith (2011: 81) terdapat empat aspek antara lain :

### **a. Dukungan emosional**

Bantuan ini melibatkan pengungkapan empati dan simpati terdapat seseorang, yang memungkinkan mereka merasa nyaman, dicintai, diperhatikan. Dukungan ini dapat berupa perilaku memberikan perhatian dan afeksi, serta berkenan mendengarkan keluhan.

### **b. Dukungan instrumental**

Dukungan ini dapat melibatkan bantuan langsung, seperti berupa bantuan dalam mengerjakan pekerjaan tertentu, berupa jasa, waktu, atau material (uang).

### **c. Dukungan informatif**

Dalam dukungan ini dapat berupa saran atau nasehat, pengarahan atau petunjuk, dan umpan balik dalam mencari cara untuk memecahkan permasalahan.

### **d. Dukungan penghargaan**

Bentuk dukungan ini seperti mengikutsertakan ekspresi berupa pernyataan setuju atau penilaian positif dalam sebuah ide-ide, perasaan, serta perfoma orang lain.

Sedangkan menurut Cohen dan Hoberman (dalam Soraya, 2020: 44) aspek dukungan sosial meliputi :

- a. *Appraisal Support* (Dukungan Penilaian) yaitu bantuan yang secara khusus dalam bentuk usulan solusi untuk masalah hal ini dapat membantu mengurangi tekanan.
- b. *Tangible Support* (Dukungan fisik) yaitu dukungan yang nyata untuk tujuan memperlancar penyelesaian masalah. Bentuk dukungan ini seperti bantuan materi, keuangan, pelayanan, dan memenuhi kebutuhan yang diperlukan.
- c. *Self Esteem Support* (Dukungan harga diri) yaitu bantuan yang diberikan oleh orang lain dalam bentuk mengangkat harga diri seseorang atau perasaan dari kelompok lain. Jenis dukungan ini datang dalam bentuk empati, fokus, dukungan semangat, dan penerimaan diri yang positif.
- d. *Belonging Support* (Dukungan kepemilikan) yaitu dukungan dari kelompok yang memberikan perasaan terhadap para anggotanya dan kelompoknya.

Berdasarkan aspek yang telah diuraikan di atas, Peneliti akan menggunakan aspek menurut Sarafino dan Smith yaitu dukungan emosional seperti perilaku yang berupa bentuk perhatian dan simpati ketika sedang berkeluh kesah, sedangkan dukungan informatif berupa pemberian saran, dukungan instrumental seperti perhatian berupa pertolongan langsung, dan dukungan penghargaan yang berupa penilaian positif terhadap sebuah ide-idenya.

### **3. Faktor-faktor Dukungan Sosial**

Menurut Myers (dalam Bukhori, 2018) terdapat tiga faktor untuk memotivasi individu mendapatkan dukungan yang positif yaitu :

a. Empati

Seseorang akan menggunakan kemampuannya untuk ikut serta dalam penderitaan orang lain dengan tujuan untuk mengenali emosi dan memotivasi.

b. Norma dan nilai sosial

Norma dan nilai sosial berguna untuk memberikan arahan atau bimbingan kepada individu untuk seseorang sadar akan kewajiban dalam hidupnya.

c. Pertukaran sosial

Proses timbal balik dalam pertukaran sosial dapat melalui kasih sayang, bantuan, dan pertukaran informasi. Ketika pertukaran sosial ini dapat seimbang, akan tercipta kondisi hubungan interpersonal yang erat. Seseorang percaya akan mendapat bantuan timbal balik orang lain jika individu memiliki pengalaman.

Sedangkan menurut Sarafino (dalam Setiawan & Darminto, 2013) faktor seseorang mendapatkan dukungan terdapat tiga hal yaitu :

a. Potensi penerimaan dukungan

Jika seseorang tidak ramah, tidak membantu orang lain dan tidak pernah memberi tahu orang lain bahwa dia sangat membutuhkan bantuan, seseorang tidak akan menerima dukungan sosial yang diharapkan. Beberapa orang tidak boleh bergantung pada orang lain dan tidak boleh mengganggu mereka, oleh karena itu individu tidak perlu memaksa ketika meminta bantuan.

b. Potensi penyediaan dukungan

Pemberi dukungan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan penerima dukungan, atau mereka sendiri sedang berada dalam situasi yang menekan dan membutuhkan bantuan untuk diri sendiri atau mungkin tidak sensitif (peduli) dengan keadaan orang lain.

c. Komposisi dan struktur jaringan sosial

Maksud dari ini yaitu hubungan yang dimiliki antara keluarga dan lingkungannya. Hubungan ini bervariasi tergantung individu sering berhubungan dengan individu lain, frekuensi hubungan (seringnya bertemu), komposisi (antara orang-orang seperti keluarga, teman kerja, teman, dan lainnya) dan kedekatan hubungan.

Dari penjelasan faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial yaitu empati, norma dan nilai sosial, serta pertukaran sosial.

#### 4. Dukungan Kerja Terhadap Perspektif Islam

Surat Al-Maidah ayat 2:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أُمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala’id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda) dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridhaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian (mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksaan-Nya”.

Menurut tafsir Al-Azhar jilid 3 (Hamka, 1999: 1601) menjelaskan bahwa ayat ini Allah memberikan perintah untuk senantiasa berbuat kebajikan dan tolong-menolong dalam membina Al-Birru. Yaitu suatu hal kebaikan dan berfaedah didasari menegakkan taqwa atau memperkuat hubungan dengan Allah. Kemudian dijelaskan jangan berbuat tolong-menolong dalam berbuat dosa dan memunculkan permusuhan serta melukai dengan manusia lain, atau merugikan seseorang. Setelah itu di akhir ayat di sampaikan jika manusia dianjurkan untuk bertaqwa, sebab sesungguhnya Allah SWT telah mempersiapkan siksaan yang berat.

Berdasarkan penjelasan tafsir di atas dapat disimpulkan bahwa sebaiknya manusia untuk berbuat saling tolong-menolong dengan orang lain, dalam kebaikan dan bermanfaat untuk orang lain, bukan melakukan hal tolong-menolong dalam keburukan yang dapat merugikan orang lain. Tolong menolong adalah bentuk dari dukungan sosial yang termasuk dalam dukungan instrumental.

## **C. Persepsi Lingkungan Kerja**

### **1. Persepsi**

#### **a. Pengertian Persepsi**

Menurut Walgito (2010: 99) Persepsi merupakan kondisi di mana proses yang diawali dengan pengindraan, hingga diperolehnya stimulus setiap individu dari indra atau disebut sensoris. Seseorang mengalami persepsi sebagai suatu proses dimana individu menerima suatu rangsangan melalui suatu alat reseptor, dengan diawali proses penginderaan. Menurut Robbins (2002: 14) persepsi yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah bagaimana setiap individu memandang terhadap benda-benda yang ada di dalam dan sekitar tempat kerjanya. Sedangkan Atkinson, dkk (1987: 223) persepsi merupakan metode yang melalui seseorang untuk mengatur dan mengevaluasi pola stimulus atau rangsangan di lingkungannya. Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 2010: 100) persepsi adalah tindakan yang terkoordinasi antara subjek dan stimulus. Sehingga setiap komponen



didalam individu termasuk pengalaman, emosi, kapasitas intelektual, dan faktor lainnya dapat berkontribusi aktif dalam proses tersebut. Seluruh yang ada didalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berpikir serta aspek yang lain berperan aktif dalam proses tersebut. Dari proses intergrasi atau terkoordinasi menyebabkan stimulus yang sama sehingga memperoleh output berbeda pada persepsi seseorang.

b. Aspek-aspek Persepsi

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

a) Aspek Kognisi

Persepsi seseorang terhadap sesuatu dipengaruhi oleh apa yang didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari, yang mungkin mempengaruhi faktor kognitif atau cara seseorang melihat sesuatu. Aspek ini berkaitan dengan harapan, proses pembelajaran, dan mengingat masa lalu.

b) Aspek Afeksi

Seseorang ketika mempersepsi suatu hal melalui dari aspek afeksi yang muncul dari pendidikan moral dan etika sejak dini. Pendidikan moral yang didapat individu sebagai dasar dalam memandang objek sekitar untuk dipersepsi. Aspek ini mengenai emosi dari individu.

c) Aspek Konasi

Kemampuan individu dalam memandang suatu objek yang berkaitan dengan motif dapat melahirkan atau membentuk sikap dan perilaku dalam kehidupan. Aspek ini mengenai sikap perilaku, motif individu dan aktivitas.

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

- a) Aspek kognitif, aspek ini terbentuk berdasarkan pengetahuan atau pengalaman pribadi terhadap objek.
  - b) Aspek afeksi, Aspek ini berkaitan dengan kebudayaan seseorang dan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan.
  - c) Aspek konasi, penerimaan individu untuk terlibat dalam perilaku terhadap suatu objek.
- c. Faktor-faktor persepsi

Menurut Robbins & Judge (dalam Wibowo, 2013: 60-61) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi yaitu

- a) *Perceiver* merupakan orang yang memberikan persepsi. Komponen yang terdapat pada faktor ini yaitu sikap, motif, minat atau kepentingan, pengalaman, dan harapan.
- b) Target merupakan objek atau orang yang menjadi sasaran persepsi. Faktor target seperti sesuatu yang baru, latar belakang, kedekatan, dan kesamaan.
- c) Situasi merupakan keadaan ketika persepsi itu dilakukan. Sedangkan pada faktor situasi seperti waktu, jadwal kerja, dan lingkungan sosial.

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

- a) Faktor internal, mencakup emosi sikap dan kepribadian seseorang, bias (prasangka), keinginan, hobi, proses belajar, kesehatan fisik dan mental serta nilai dan kebutuhan.
- b) Faktor eksternal Faktor ini meliputi intensitas, ukuran, pertentangan, pengulangan gerak, familiar terhadap objek, riwayat keluarga, informasi yang diterima, pengetahuan dan kebutuhan sekitar.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen penting dalam aktivitas para pekerja, dengan adanya atasan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, akan menciptakan suasana kerja yang dapat memunculkan motivasi dalam bekerja, sehingga semangat pekerja akan berpengaruh dalam proses bekerja (Lahat & Santoso, 2018: 32). Menurut Nitisemito (2006: 183) lingkungan sekitar yang berada pada tempat kerja dapat mempengaruhi seberapa besar pekerja menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja melekat pada setiap diri individu dalam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja seseorang memungkinkan dapat dipengaruhi oleh lingkungan melalui tekanan dan instansi. Segala sesuatu di luar organisasi dianggap sebagai bagian dari lingkungan umum, yang mencakup keadaan sosial dan teknologi. Lingkungan khusus sebaliknya merupakan bagian dari lingkungan yang sangat erat kaitannya dengan kemampuan dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan dibagi menjadi dua kategori yaitu umum dan khusus (Robbins, 2007: 212). Menurut Robbins (2007:212) Lingkungan terbagi menjadi dua yaitu umum dan khusus. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayati, 2001: 31). Lingkungan kerja fisik segala hal yang dapat dirasakan, dilihat dan dapat mempengaruhi pekerja di tempat kerja. Hal ini berbeda dengan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang tidak dapat dilihat dengan mata namun dapat dirasakan. Lingkungan kerja menurut Juliandi (2013: 43) adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar pekerja dan berpotensi mempengaruhi cara pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan. Terry (2010: 16) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suatu kekuatan yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut definisi diatas lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang berkaitan dan berada disekitar yang berpotensi mempengaruhi kinerja seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja memiliki dua katagori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Simanjutak (2003: 39) dapat dikategorikan kedalam beberapa aspek antara lain:

a) Pelayanan Kerja

Organisasi dan karyawan bekerja sama dalam hubungan yang saling menguntungkan dimana kedua belah pihak mendapatkan keuntungan dari melaksanakan tugas sehari-hari. Untuk memenuhi kewajibanya karyawan berhak mendapatkan haknya. Pelayanan kerja merupakan hak yang harus didapatkan oleh karyawan, oleh karena itu dunia usaha dituntut untuk mengambil langkah yang cukup besar untuk mempersiapkannya. Pelayanan kerja yang baik berdampak terhadap karyawan dalam meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa nyaman, dan menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas pekerja yang tinggi. Layanan ditempat kerja yang ditawarkan kepada karyawan mencakup pemenuhan kebutuhan makanan, minuman, asuransi kesehatan, dan toilet yang memadai.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah situasi yang mungkin timbul baik secara fisik maupun mental pada saat bekerja. Untuk mempertahankan produktivitas kerja manajemen harus memastikan bahwa lingkungan kerja karyawan mendukung dan kondusif. Kondisi kerja yang menjadi pertimbangan meliputi pencahayaan, suhu udara, ruang yang layak, tingkat kebisingan, ruang gerak dan jaminan keselamatan tempat kerja.

c) Hubungan Kerja

Kualitas interaksi interpersonal di tempat kerja berdampak besar terhadap produktivitas. Produktivitas yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik merupakan hasil dari hubungan kerja yang solid. Hal ini dikarenakan setiap karyawan akan bersemangat dan betah dalam bekerja. Hubungan kerja antar individu akan sangat menentukan dalam produktivitas kerja, bahkan ada yang menjadikan rekan kerjanya sebagai keluarga kedua. Hal ini juga akan meningkatkan kemandirian pekerja dan membuat hubungan menjadi lebih intim. Interaksi negatif antara rekan kerja pasti akan menurunkan motivasi dan kegembiraan, sehingga menurunkan produktivitas.

Menurut Tiffin dan Cormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016) aspek lingkungan kerja terdapat dua aspek yaitu:

a) Lingkungan fisik

1. Peralatan kerja, merupakan alat dan bahan yang termasuk dalam komponen suatu aktivitas pekerjaan.
2. Sirkulasi atau pergerakan udara diperlukan untuk menjaga suhu udara agar tidak pengap
3. Penerangan,
4. Tingkat kebisingan
5. Tata tempat kerja

b) Lingkungan Psikososial

1. Kebutuhan pekerja
2. Norma kerja kelompok
3. Peran dan sikap pekerja

4. Hubungan antar rekan kerja
5. Hubungan antara atasan dan bawahan

c. Faktor-aktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013: 90) faktor lingkungan kerja terdapat tiga hal yaitu :

- a) Penerangan hal ini bukan hanya penerangan listrik saja melainkan penerangan ruangan dari cahaya matahari. Penerangan yang baik sangat penting bagi pekerja yang melibatkan ketelitian yang tinggi. Serta penerangan dengan adanya cahaya matahari dapat menghemat dalam biaya. Jika dalam ruangan membutuhkan penerangan perusahaan harus memperhatikan biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap para pekerja.
- b) Hubungan karyawan, memiliki dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu, munculnya motivasi datang dari atasan atau rekan kerja yang memiliki hubungan kerja positif dengan mereka. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok pekerja kan berhubungan baik dengan orang banyak, baik secara individu ataupun secara kelompok. Untuk menjadikan sebuah kelompok yang produktif dapat memperhatikan hal seperti kepemimpinan yang efektif, penyampaian informasi yang tepat, lingkungan kerja yang menyenangkan dan struktur kompensasi yang transparan atau jelas.
- c) Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup dapat memperhatikan adanya ventilasi. Ventilasi yang cukup lebar dapat mengurangi suhu ruangan yang panas ataupun pengap. Sirkulasi udara tidak hanya ventilasi namun ada juga pemasangan kipas angin atau AC dalam ruangan dan pemasangan *humidifier*.

- d) Peralatan kerja, penyelesaian suatu tugas tentu memerlukan peralatan yang diperlukan, sehingga menjadi masalah jika peralatan tersebut tidak ada dan mengakibatkan kinerja dibawah standar.
- e) Kebisingan lingkungan jika terjadi dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang buruk yaitu pekerja mengalami tidak fokus dan tidak tenang dalam bekerja. Ketenangan para pekerja dapat berpengaruh pada produktivitasnya.
- f) Keamanan kerja, adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh setiap bisnis dan organisasi ketika merekrut karyawan. Hal ini dikarenakan memastikan semua orang aman di tempat kerja sehingga akan membantu pekerja tetap tenang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) terdapat lima faktor yang mempengaruhi tempat kerja yaitu :

- a) Pencahayaan mangacu pada seberapa baik suatu ruang dalam penerangan untuk membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, jika pencahayaan yang cukup tidak mempengaruhi terhadap terhambatnya produktivitas pekerja.
- b) Kelembapan. Kelembapan adalah suhu yang cukup dalam ruangan sehingga tidak terlalu panas ataupun dingin sehingga menciptakan tempat kerja yang nyaman.
- c) Sirkulasi. Udara, untuk memberikan suasana kerja yang nyaman, kelembapan ruangan harus berada pada tingkat yang sesuai yaitu tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin. Sirkulasi udara yang buruk akan mengakibatkan udara menjadi tidak bersih dan dapat menimbulkan dampak kesehatan yang fatal bagi para pekerja.
- d) Dekorasi, skema warna dan pernak-pernik hiasan pada ruangan berperan dalam dekorasi ruangan sehingga menghasilkan ruang kerja yang menyenangkan.

- e) Keamanan, setiap karyawan memerlukan rasa aman agar dapat bekerja dengan baik, adanya tenaga keamanan (satpam) merupakan upaya untuk mencitkan keamanan.

### **3. Persepsi Lingkungan Kerja**

Persepsi adalah proses dimana seseorang menerima stimulus melalui alat reseptor, dimana prosesnya dimuali dengan proses pengindraan. Menurut Robbins (2002:14) menyatakan perspektif lingkungan pada bagaimna setiap individu memandang benda-benda yang ada didalam dan di sekitar lingkungannya, baik secara positif maupun negatif. Menurut Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito 2010:100) persepsi adalah tindakan yang terkoordinasi antara subjek dan rangsangan. Sehingga setiap komponen pribadi, termasuk pengalaman, emosi, kapasitas intelektual, dan faktor lainnya, dapat berkontribusi aktif dalam proses tersebut.

Menurut Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang berada di tempat kerja yang merupakan faktor seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya, kondisi ini yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya, faktor yang mepengaruhi kinerja seseorang tidak dapat dipisahkan dari individu karena setiap orang mempunyai lingkungan kerja yang unik. Sedarmayati (2001: 31) mendefinikan jika lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan yang dapat dilihat, dirasakan, dan mampu mempengaruhi pekerja disekitar tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan fisik yang tiadk terlihat namun masih dapat dirasakan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan proses kognitif, baik positif maupun negatif, yang digunakan untuk memahami segala susatu yang ada di sekitar karyaawan, termasuk situasi fisik dan non fisik.



#### 4. Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Perspektif Islam

Dalam pandangan islam, lingkungan dapat merujuk pada aktivitas manusia baik dari segi ruang serta waktu. Lingkungan ruang dapat meliputi bumi, hewan, air atau tumbuhan dan juga segala sesuatu yang di atas maupun di bawah tanah merupakan dari lingkungan ruang. Allah SWT menciptakan itu semua untuk keberlangsungan hidup dan kepentingan makluknya. Oleh karna itu manusia di anjurkan untuk menjaga dan merawat atas apa yang telah Allah ciptakan. Hal ini berkaitan dengan manusia sebagai kholifah di muka bumi maka manusia sebagai pemimpin yang memelihara dan merawat bumi untuk keberlangsungan kehidupan di bumi. Dimana kita berpijak maka manusia wajib menjaga dan merawat lingkungan tersebut untuk kenyamanan bersama tidak hanya sendiri. Sepeti pada surat Al-qur'an surat Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا  
تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Menurut Hamka (2015:633) dalam tafsir Al-Azhar bahwa kenikmatan harta didunia merupakan anugrah yang diberikan oleh Allah. Namun manusia harus mengingat jika setelah kehidupan di dunia masih ada kehidupan di akhirat, sehingga dunia harus digunakan untuk jalan kebaikan sebagai bekal untuk kehidupan di akhirat. Seperti arti ayat diatas “berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu” kebaikan yang Allah berikan tidak terhitung dari engkau didalam kandungan sampai datang didunia. Sejak tidal memiliki apa-apa hingga diberi rezeki, maka sepatutnya manusia berbuat baik juga, yaitu Al-ihsan. Menurut Hamka Al-ihsan pada manusia yaitu satu hal yang

berhubungan dengan kebaikan seperti berhati yang lapang, berbalas kasih kepada manusia budi yang baik dan semua hal tentang kebaikan.

Kebaikan dalam konteks dunia kerja maka perusahaan harus memberikan layanan terbaik bagi para pekerjanya. Hal ini dikarenakan seorang pekerja telah bekerja sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaannya, oleh karena itu perusahaan harus memberikan timbal balik terhadap apa yang telah pekerja berikan untuk perusahaan. Pemimpin yang baik akan berbalas kasi ke para pekerja yang telah berkontribusi terhadap kemajuan ushanya. Pekerja merupakan aset suatu perusahaan untuk dapat menjalankan usahanya.

Selanjutnya sepengal arti ayat Al Qashash ayat 77 “*dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan*”. Menurut Hamka (2015:634) pada Tafsir Al-azhar bahwa perbuatan yang merugikan manusia akan memutuskan silaturahis, aniaya, menyakiti hati seseorang, menimbulkan onar, mengganggu kenyamanan dan keamanan, menipu dan melupakan hak-hak seseorang, semua itu merupakan hal yang merusak. Sedangkan Allah tidak suka terhadap orang yang suka berbuat kerusakan di bumi. Allah akan memberi balasan atas yang telah diperbuat cepat atau lambat dan ketika balasan tersebut telah datang maka manusia tidak dapat menangkisnya.

Manusia sudah sepatutnya menjaga lingkungannya dari kerusakan. Seperti di Lingkungan kerja itu sendiri seorang karyawan harus menjaga kebersihan, perteman di tempat kerja dan hal lainnya untuk tidak meimbulkan terjadinya ketidak nyamanan dalam bekerja. Serta seorang pemimpin sepatutnya memberikan tunjangan yang terbaik untuk para pekerjanya. Jika semuanya sama-sama menguntukan satu sama lain akan menjadi hal baik dalam keberkahan dalam kebidupan.

#### **D. Pengaruh Dukungan Sosial dan Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Pekerja Konveksi**

Stres kerja merupakan hambatan yang dirasakan oleh banyak orang bekerja. *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) telah meneliti stres yang dalam hubungannya dengan pekerjaan (Mahmudah Enny W, 2017: 391). Menurut Robbins (2017: 429) stress kerja merupakan suatu kondisi aktif yang dirasakan individu ketika berhadapan dengan peluang, tuntutan, dan sumber daya yang dapat mengganggu dan menghalangi suatu kemajuan. Stres kerja adalah *feedback* atas diri seseorang secara psikologis dan fisiologis terhadap ambisi dari organisasi, dari stres kerja menimbulkan faktor-faktor yang menimbulkan banyak tekanan terhadap produktivitas dan kinerja yang dapat mengganggu individu (Asih & Hardani, 2018: 26).

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting bagi seseorang, karena dapat terhindar dan bangkit dari stres (Arfianto et al., 2020: 507). Dukungan sosial merupakan faktor paling signifikan yang secara konsisten memberikan dampak terhadap kesejahteraan subjektif seseorang (Hasibuan, 2018: 104) Menurut Chaplin (dalam Yasmin, 2015: 6) dukungan sosial adalah mewujudkan sesuatu dengan tujuan untuk memenuhi keperluan orang lain berupa memberikan motivasi dan pengembalian semangat serta membantu mengarahkan nasihat dalam pengambilan keputusan. Dukungan sosial dapat memicu dampak yang positif pada pekerja perempuan yang mempunyai peran ganda, yaitu dapat meminimalisir pada penyebab stres kerja yang terjadi di kantor, namun apabila dukungan sosial yang diberikan sangat minim atau bahkan tidak ada, maka tingkat stress kerja akan naik (Caltabiano & Sarafino, 2002: 543). Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Werenfridus, dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar” hasil yang didapat pada penelitian tersebut bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Yang artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialami oleh guru.

Dukungan sosial memiliki pengaruh dalam diri individu. Jika seseorang memiliki dukungan sosial yang tinggi, maka individu dapat merasa jika orang lain memperhatikan, menyayangi dan mendukung dari orang lain sehingga tidak merasa sendirian. Adapun terdapat aspek dukungan sosial menurut Sarafino dan Smith (2011: 81) meliputi dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan.

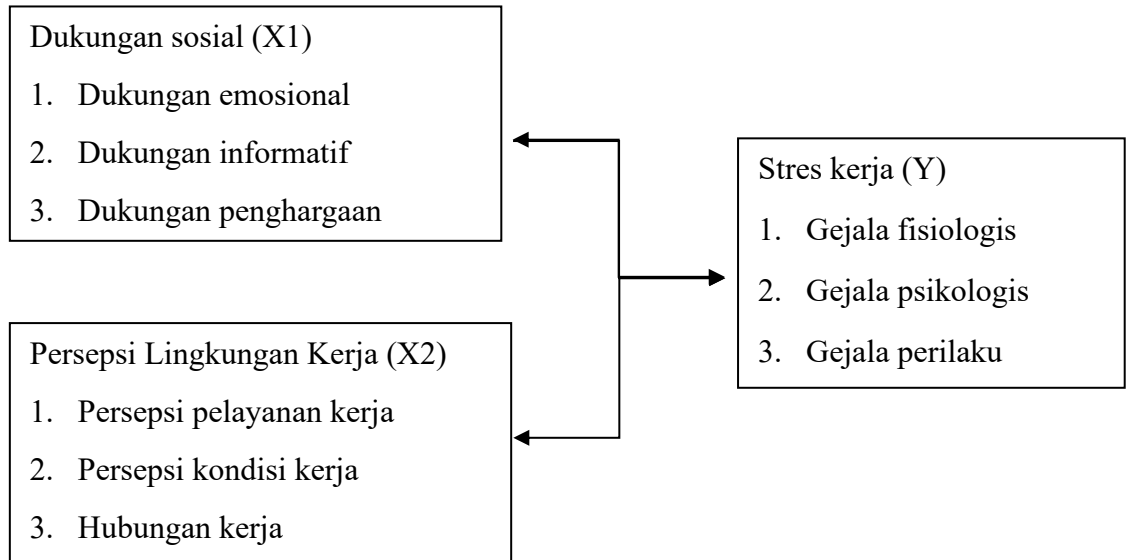
Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu lingkungan kerja dimana aspek terdekat yang mungkin mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif bagi karyawan akan meningkatkan keselamatan, kenyamanan, dan produktivitas kerja. Setiap pekerja memiliki persepsi tersendiri terhadap lingkungannya. Persepsi yang dimiliki setiap individu baik positif atau negatif akan memberikan dampak yang berbeda-beda terhadap lingkungan sekitarnya (Maulida & Abdul, 2017: 112).

Keseluruhan hubungan horizontal dan vertikal antara karyawan dengan pimpinan di perusahaan dapat dipandang sebagai lingkungan kerja (Sudwiyatmoko, 2014: 125). Keterlibatan antara atasan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja kerja yang unggul, oleh karena itu perusahaan perlu mengembangkan metode untuk terhubung dengan pegawainya secara pribadi. Permasalahan di tempat kerja tidak boleh dianggap remeh karena akan berdampak sangat buruk terhadap karyawan (Panjaitan, 2017: 75). Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lahat dan Santosa (2018) dengan judul "Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pegawai Pd Pasar Kota Denpasar" Hasil yang telah didapat yaitu jika lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, lingkungan kerja yang semakin baik akan mempengaruhi berkurangnya stres kerja dan sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk dan tidak nyaman akan berpengaruh terhadap meningkatnya stres kerja.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa dukungan sosial yang kurang, akan mempengaruhi terjadinya stres kerja pada pekerja. Begitupun yang terjadi jika lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh terhadap stres

kerja. Namun jika dukungan sosial dan lingkungan kerja yang tinggi maka stres kerja akan menurun.

**Tabel 2.1 Kerangka Berpikir**



#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara atau kajian teori berdasarkan rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019: 99). Berdasarkan hasil uraian kerangka berpikir dan kajian teori, maka dirumuskan hasil hipotesis penelitian yaitu:

1. Ada pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja konveksi
2. Ada pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi
3. Ada pengaruh dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dikategorikan jenis penelitian asosiatif kausal yang menggunakan metodologi kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 37) penelitian asosiatif kausal memiliki tujuan untuk menemukan hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Penelitian Kuantitatif merupakan studi kasus yang didasarkan fakta dan gejala pada populasi dan sampel tertentu (Sugiyono, 2017:14). Penelitian kuantitatif, angka digunakan untuk mewakili data yang kemudian dievaluasi secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Kasiram,2008: 149).

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dapat berupa objek yang diteliti berupa orang benda, kejadian atau transaksi, variabel pada penelitian ini meliputi :

- a. Variabel Independent (X1) : Dukungan Sosial
- b. Variabel Independent (X2) : Persepsi Lingkungan Kerja
- c. Variabel Dependent (Y) : Stres Kerja

##### **2. Definisi Operasional**

- a. Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi individu yang tidak mampu berhadapan dengan berbagai tuntutan pekerjaan secara psikologis, fisiologis dan perilaku terhadap ambisi dari organisasi atau perusahaan. Variabel stres kerja akan diukur dengan memakai skala stres yang dikembangkan dengan aspek-aspek stres oleh Robbins (2017: 434) yaitu aspek fisiologis, aspek biologis, dan aspek perilaku. Semakin tinggi skor skala stress kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dimiliki pekerja ketika bekerja.

Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor skala stress kerja maka akan semakin rendah pula tingkat stress kerja yang dimiliki oleh pekerja ketika berkerja.

b. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah suatu bantuan yang berasal dari orang lain yang berupa perkataan, tingkah laku, atau materi sehingga individu tersebut merasa disayangi, dicintai, diperhatikan, dan bernilai. Skala dukungan sosial disusun menurut aspek dari dukungan sosial menurut Sarafino dan Smith (2011: 81) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan. Semakin tinggi skor skala dukungan sosial maka semakin tinggi pula tingkat dukungan sosial yang dimiliki pekerja ketika bekerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor skala dukungan sosial maka semakin rendah pula tingkat dukungan sosial yang dimiliki oleh pekerja ketika bekerja.

c. Persepsi lingkungan kerja

Persepsi lingkungan kerja adalah penilaian individu baik secara kognitif, afeksi, dan konasi terhadap lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Skala yang digunakan menggunakan aspek lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2003: 39) yaitu aspek pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan kerja. Kemudian dari aspek tersebut dikombinasikan dengan aspek persepsi menurut Walgito (2010: 102) yaitu aspek kognitif, afeksi, dan konasi. Semakin tinggi skor skala persepsi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat persepsi lingkungan kerja yang dimiliki pekerja ketika bekerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor persepsi lingkungan kerja maka akan semakin rendah pula tingkat persepsi lingkungan kerja yang dimiliki oleh pekerja ketika bekerja.

## **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan berada pada *home industry* konveksi yang beralamat di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah 52371.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu yang akan dilakukan dalam pengambilan penelitian ini dimulai pada Desember 2023.

## **D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas dan jumlah tertentu yang dipilih oleh peneliti dengan maksud untuk mengamati dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 126)). Populasi dalam penelitian ini yaitu pekerja *home industry* konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang yang memiliki tugas kerja yang berbeda-beda.

Sampel termasuk kedalam populasi baik secara jumlah maupun karakteristiknya. Jika populasi dan peneliti tidak mampu mempelajari setiap komponen populasi karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka diperbolehkan menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Penelitian ini menggunakan populasi yaitu pekerja konveksi yang ada di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang. Hingga saat ini belum diketahui pasti jumlah pekerja di konveksi-konveksi yang ada di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari kuantitas dan karakteristik populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2019:127). Menurut Riyanto dan Hermawan (2020:13-14) pengambilan sampel karena populasi tidak diketahui secara pasti, maka penelitian ini dapat menggunakan rumus Lemeshow



(1997). Berikut rumus Lemeshow dalam pengambilan sampel penelitian:

$$n = \frac{z^2 P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n= jumlah sampel

z= skor z pada kepercayaan 90%= 1,64

P= maksimal estimasi= 0,5

d= alpha (0,10) atau error= 10%

dari perhitungan rumus diatas maka untuk menentukan jumlah sampel dengan maksimal estimasi yaitu 50% dan tingkat kesalahan 10%. Maka jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{1,64^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{2,6896 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,01}$$

$$n = \frac{0,6724}{0,01}$$

$$n = 67,24$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang akan diambil sebesar 67,24 kemudian digenapkan menjadi 100 subjek.

### 3. Teknik Sampling

Dalam pengambilan data ini menggunakan Teknik *nonprobability* sampling. Menurut Sugiyono (2019: 128) mendefinisikan *nonprobability* sampling merupakan teknik pengambilan sampling dengan tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota atau unsur populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Jenis

*nonprobability* sampling yang akan digunakan yaitu *purposive sampling*. Menurut Winarsunu (2017:13) *purposive sampling* merupakan teknik yang ditunjukkan kepada sampel yang karakteristiknya telah ditentukan dan diketahui oleh peneliti dari sifat dan ciri-ciri populasinya.

Kriteria pengambilan sampel subjek pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang
- 2) Telah bekerja lebih dari 1 tahun
- 3) Usia > 20 tahun
- 4) Perempuan atau laki-laki

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi. Skala merupakan ukuran jumlah satuan dalam angka yang diatur berdasarkan nilai atau besarnya yang tujuannya sebagai representasi dari orang, barang atau kontinuitas (Hardani, dkk., 2020: 380). Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala stres kerja, skala dukungan sosial, dan skala persepsi lingkungan kerja. Jenis skala psikologi yang digunakan yaitu skala sikap. Skala sikap merupakan salah satu jenis skala psikologi yang tujuannya untuk mengungkap respon atau penilaian individu terhadap suatu objek atau situasi sehingga dalam pengerjaannya melibatkan komponen afeksi (Saifuddin, 2020: 21).

Pada penelitian ini skala sikap berbentuk *likert* yang akan digunakan dengan memberikann penilaian terhadap angket yang dibagikan kepada subjek. Terdapat dua arah butir dalam skala ini, yaitu butir favourable dan butir unfavourable. Butir favourable merupakan butir yang mendukung adanya atribut psikologis pada diri individu, sebaliknya butir unfavourable

artinya yabvng tidak mendukung adanya atribut psikologis pada diri individu. Dalam penggunaan skala likert pada penelitian ini, pilihan jawaban yang digunakan adalah dengan empat pilihan jawaban. Menurut Saifuddin (2020: 74) alasan penggunaan skala likert dengan empat pilihan jawaban adalah untuk menghilangkan kelemahan yang terdapat dalam skala lima tingkat. Dengan alasan skala lima tingkat dengan pilihan jawaban di tengah itu mempunyai arti ganda, artinya subjek yang memilih diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban. Selain itu pilihan jawaban di tengah dapat memunculkan keinginan jawaban ke tengah, terutama bagi subjek yang menjawab ragu-ragu atas arah keinginan jawaban ke arah sesuai atau tidak sesuai. Sehingga apabila diberikan kategori jawaban tersebut maka akan kehilangan banyak data penelitian karena mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh. Sehingga pada penelitian ini terdapat empat pilihan jawaban yang akan dipilih oleh subjek penelitian berdasarkan situasi yang ada pada dirinya dan tidak ada jawaban benar dan salah. Keempat pilihan jawaban tersebut antara lain, “Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)”, dengan tingkat skor penilaian yang berbeda seperti yang dijelaskan pada tabel 1.4 (Saifuddin, 2020: 73-74).

**Tabel 3.1 Skala Likert**

Respon	Favourable	Unfavorable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

Pada Penelitian ini menggunakan tiga skala psikologi yaitu skala stres kerja, dukungan sosial, dan persepsi lingkungan kerja. Setiap skala yang ada terdapat masing-masing indikator untuk diukur. Berikut indikator penelitian:

## 1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dikembangkan berdasarkan aspek fisiologis, biologis, dan perilaku yang dikemukakan oleh Robbins (2017: 434). Terdapat 24 item, yang terdiri dari 12 item favorable dan 12 unfavorable.

**Tabel 3.2 Blue Print Stres Kerja**

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	Menurunnya kondisi fisik individu	1, 13	4, 16	8
		Meningkatnya kerja jantung	7, 19	10, 22	
2.	Aspek Psikologis	Merasa ketidakpuasan ketika bekerja	2, 14	5, 17	8
		Menurunnya konsentrasi dalam bekerja	8, 20	11, 23	
3.	Aspek Perilaku	Perubahan perilaku dalam produktivitas kinerja individu	3, 15	6, 18	8
		Perubahan pada pola makan dan tidur	9, 21	12, 24	
Total			12	12	24

## 2. Skala dukungan sosial

Skala dukungan sosial yang digunakan untuk dalam penelitian menurut aspek Sarafino dan Smith (2011: 81) yaitu dukungan emosional, dukungan

informasi, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan. Skala dukungan sosial yang berjumlah 32 aitem terdiri 16 favorable dan 12 unfavorable.

**Tabel 3.3 Blue Print Dukungan Sosial**

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	Mendapatkan rasa sayang dari orang lain	1, 17	9, 25	8
		Mendapatkan perhatian dari orang lain	10, 26	2, 18	
2.	Dukungan Informasi	Mendapatkan saran dan nasehat dari seseorang	3, 19	11, 27	8
		Mendapatkan arahan atau informasi dari seseorang	12, 28	4, 20	
3.	Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan dalam bentuk barang atau uang	5, 21	13, 29	8
		Mendapatkan bantuan dalam bentuk tenaga	14, 30	6, 22	
4.	Dukungan Penghargaan	Mendapatkan apresiasi dari seseorang	7, 23	15, 31	8

		Mendapatkan hadiah dari seseorang	16, 32	8, 24	
Total			16	16	32

### 3. Skala persepsi lingkungan kerja

Skala persepsi lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan aspek dari Simanjutak (2003: 39) antara lain pelayanan kerja, hubungan kerja, dan kondisi kerja. Skala ini dipadukan dengan aspek persepsi menurut Walgito (2010:102) yaitu kognisi, afeksi dan korasi. Terdiri dari 24 aitem, dengan masing-masing favorable 12 aitem dan unfavorable 12.

**Tabel 3.4 Blue Print Persepsi Lingkungan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Persepsi Pelayanan Kerja	Pandangan terhadap ketersediaan makanan dan kesehatan	1, 13	7, 19	8
		Pandangan terhadap fasilitas-fasilitas yang diberikan	8, 20	2, 14	
2.	Persepsi Kondisi Kerja	Ruang gerak dalam bekerja	3, 15	9, 21	8
		Sikap mengenai suhu udara dan pencahayaan di tempat kerja	10, 22	4, 16	

3.	Hubungan kerja	Hubungan antara atasan dan bawahan	5, 17	11, 23	8
		Hubungan sesama pekerja	12, 24	6, 18	
Total			12	12	24

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Anzwar (2019:148) mendefinisikan validitas yaitu mengenai sejauh mana ketepatan skala atau tes dapat digunakan dalam pengukuran. Valid atau tidaknya suatu tes jika alat tes yang digunakan untuk mengukur aspek dapat akurat dan cermat (Komarudin, 2017: 122). Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan validitas isi. Validitas isi untuk digunakan dalam menunjukkan sejauh mana butir dalam skala psikologi yang mengukur suatu variabel yang akan diukur (Saifuddin, 2020: 158).

Pada penelitian ini kelayakan butir pada skala stres kerja, skala dukungan sosial, dan skala persepsi lingkungan kerja dilakukan dengan penilaian oleh *expert judgement*, yaitu para dosen yang ada di jurusan psikologi dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Masukan saran maupun arahan dari para dosen ahli mengenai butir menjadi penilaian apakah butir-butir tersebut sudah layak dan sesuai dengan indikator yang telah ditentukan, serta masukan mengenai susunan bahasa dan kalimat yang digunakan agar mudah dipahami.

Sesudah perbaikan dan seleksi butir-butir yang dilakukan oleh *expert judgement*, selanjutnya yaitu pemberian nilai terhadap validitas dari masing-masing butir. Menurut Azwar (2021: 24) daya diskriminasi butir yang baik ditandai dengan semakin tinggi koefisien korelasi item total. Sehingga koefisien yang sangat kecil atau yang memiliki tanda negatif menandakan bahwa butir tersebut tidak memiliki daya diskriminasi yang

baik. Pada penelitian ini kriteria batasan berdasarkan pada koefisien *corrected item-total correlation*  $p > 0,30$  dengan menggunakan bantuan SPSS IBM 23. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas, yaitu:

- a. Butir yang mempunyai koefisien  $\geq 0,30$  dinyatakan valid.
- b. Butir yang memiliki koefisien  $\leq 0,30$  dinyatakan tidak valid

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah proses pengukuran skala bebas dari kesalahan (*error*), sehingga hal ini berhubungan dengan akurasi dan konsistensi. Ketika pengukuran skala dilakukan berulang dalam kondisi konstan namun tetap menghasilkan hasil yang sama maka skala tersebut dikatakan handal/reliabel (Hardani dkk., 2020: 393). Butir pernyataan pada penelitian ini akan diuji dengan analisis reliabilitas berdasarkan nilai *cronbach alpha* dengan menggunakan SPSS IBM 23. Dengan nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* berdasarkan pengelompokan batas-batas nilai koefisien reliabilitas menurut Devellis (dalam Saifuddin, 2020: 207) sebagai berikut.

**Tabel 3.5 Batas Nilai Koefisien Reliabilitas menurut Devellis (2003)**

Nilai	Kategori/Keterangan
Di bawah 0,60	Tidak dapat diterima
0,60 – 0,65	Dapat diterima tapi kurang memuaskan
0,65 – 0,70	Dapat diterima secara minimal
0,70 – 0,80	Dapat diterima
0,80-0,90	Sangat baik
Jauh di atas 0,90	Sebaiknya skala yang disusun dipendek

Berdasarkan tabel di atas maka dalam penelitian ini apabila nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 artinya dapat diterima dan lolos uji reliabilitas.

## 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Stres Kerja

Skala stres kerja dikembangkan berdasarkan aspek fisiologis, biologis, dan perilaku yang dikemukakan oleh Robbins (2017: 434).



Terdapat 24 item yang kemudian di uji coba kepada 35 pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang. Hasil pada uji validitas menunjukkan terdapat 21 aitem yang dinyatakan valid dan 3 aitem gugur dengan perhitungan  $r < 0,300$  untuk  $N=35$ .

**Tabel 3.6 Hasil Validitas Skala Stres Kerja**

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	Menurunnya kondisi fisik individu	1, 13	4, 16	8
		Meningkatnya kerja jantung	7, 19	10, 22*	
2.	Aspek Psikologis	Merasa ketidakpuasan ketika bekerja	2, 14*	5, 17	8
		Menurunnya kosentrasi dalam bekerja	8, 20	11, 23	
3.	Aspek Perilaku	Perubahan perilaku dalam produktivitas kinerja individu	3, 15	6, 18	8
		Perubahan pada pola makan dan tidur	9*, 21	12, 24	
Total			12	12	24

*Yang diberikan tanda bintang (\*) merupakan aitem yang gugur.*

**Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	21

Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,850 untuk skala stres kerja. Skala stres kerja menunjukkan hasil yang reliabel karena nilai koefisien  $\geq 0,60$ .

b. Skala dukungan sosial

Skala dukungan sosial yang digunakan untuk dalam penelitian menurut aspek Sarafino dan Smith (2011: 81) yaitu dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan. Skala dukungan sosial yang berjumlah 32 aitem yang kemudian di uji coba kepada 35 pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang. Hasil pada uji validitas menunjukkan terdapat 21 aitem yang dinyatakan valid dan 11 aitem gugur dengan perhitungan  $r < 0,300$  untuk  $N=35$ .

**Tabel 3.8 Hasil Validitas Skala Dukungan Sosial**

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	Mendapatkan rasa sayang dari orang lain	1, 17*	9*, 25	8
		Mendapatkan perhatian dari orang lain	10, 26*	2, 18	
2.	Dukungan Informasi	Mendapatkan saran dan nasehat dari seseorang	3, 19*	11*, 27	8
		Mendapatkan arahan atau informasi dari seseorang	12*, 28	4, 20	

3.	Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan dalam bentuk barang atau uang	5, 21	13*, 29	8
		Mendapatkan bantuan dalam bentuk tenaga	14, 30	6*, 22	
4.	Dukungan Penghargaan	Mendapatkan apresiasi dari seseorang	7*, 23	15, 31	8
		Mendapatkan hadiah dari seseorang	16, 32*	8, 24*	
Total			16	16	32

*Yang diberikan tanda bintang (\*) merupakan aitem yang gugur.*

### 3.9 Tabel Uji Reliabilitas Skala Skala Dukungan Sosial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,878 untuk skala dukungan sosial. Skala dukungan sosial menunjukkan hasil yang reliabel karena nilai koefisien  $\geq 0,60$ .

#### c. Skala persepsi lingkungan kerja

Skala persepsi lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan aspek dari Simanjutak (2003: 39) antara lain pelayanan kerja, hubungan kerja, dan kondisi kerja. Skala ini dipadukan dengan aspek persepsi menurut Walgito (2010:102) yaitu kognisi, afeksi dan korasi. Skala persepsi lingkungan kerja yang berjumlah 24 aitem yang kemudian di

uji coba kepada 35 pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang. Hasil pada uji validitas menunjukkan terdapat 18 aitem yang dinyatakan valid dan 6 aitem gugur dengan perhitungan  $r < 0,300$  untuk  $N=35$ .

**Tabel 3.10 Blue Print Persepsi Lingkungan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Persepsi Pelayanan Kerja	Pandangan terhadap ketersediaan makanan dan kesehatan	1, 13	7*, 19	8
		Pandangan terhadap fasilitas-fasilitas yang diberikan	8*, 20	2, 14	
2.	Persepsi Kondisi Kerja	Ruang gerak dalam bekerja	3, 15*	9*, 21	8
		Sikap mengenai suhu udara dan pencahayaan di tempat kerja	10, 22	4, 16*	
3.	Hubungan kerja	Hubungan antara atasan dan bawahan	5, 17	11, 23	8
		Hubungan sesama pekerja	12*, 24	6, 18	
Total			12	12	24

*Yang diberikan tanda bintang (\*) merupakan aitem yang gugur.*

**Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Skala Persepsi Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	18

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,817 untuk skala persepsi lingkungan kerja. Skala persepsi lingkungan kerja menunjukkan hasil yang reliabel karena nilai koefisien  $\geq 0,60$ .

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data meliputi kegiatan tabulasi data, penyajian data, dan perhitungan data guna menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019: 206). Berikut beberapa analisis data yang digunakan:

#### **1. Uji Asumsi**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan pemeriksaan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sampel data dari populasi normal atau tidak (Pramesti, 2016: 67). Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan normal atau tidaknya sebaran data anatar variabel (Herlina, 2019: 77). Pada penelitian ini uji normalitas yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk suatu sampel dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan bantuan aplikasi SPSS IBM 23. Berdasarkan kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ) maka data berdistribusi normal, dan jika signifikan kurang dari 0,05 ( $P < 0,05$ ) maka data tidak berdistribusi normal (Herlina, 2019: 83).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah mempunyai hubungan yang linier atau tidak (Pramessti, 2016: 70). Pada penelitian ini, untuk menguji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Hubungan yang linear antar dua variabel ditunjukkan dengan signifikan kurang dari 0,05 (Pawirosumarto, 2016: 421).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh yang kuat antar variabel X (variabel bebas). Dengan kriteria menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang apabila nilai VIF di bawah 10,00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,100 maka disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

**2. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dapat dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Hipotesis yang digunakan untuk diuji yaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif atau  $H_0$  dan hipotesis  $H_1$ . Ketika hipotesis nol atau  $H_0$  akan ditolak jika asumsi tersebut benar ( $H_1$  diterima). Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis uji regresi berganda. Regresi linier berganda yaitu bentuk persamaan yang menerangkan tentang kaitan satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Regresi linier berganda ini berguna untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai-nilai variabel bebasnya diketahui dan juga untuk mengetahui bagaimana arah hubungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebasnya. Secara matematik persamaan regersi linier berganda dapat dirumuskan seperti ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

dengan:

Y = variabel terikat (variabel yang akan diperkirakan)

a = konstanta

$a_1, b_2, \dots, b_n$  = nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$  = variabel bebas

Dengan ketentuan hipotesis untuk uji persamaan regresi linear berganda, yaitu :

- a. Apabila nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.
- b. Apabila nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

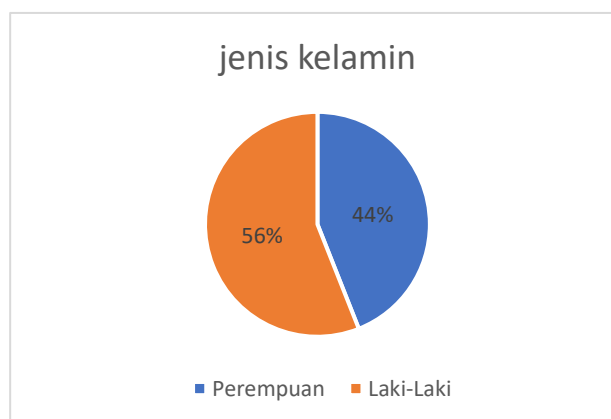
##### 1. Deskripsi Tempat

Penelitian ini bertepatan di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang, merupakan desa yang bertepatan di kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang yang terletak paling selatan dari Ulujami. Desa ini merupakan lingkungan *home industry* konveksi kurang lebih terdapat 185 industri kecil yaitu konveksi pakaian jadi (data Monografi Desa Sukorejo Tahun 2015). Konveksi yang berada di Desa Sukoreja sudah terjual di berbagai kota yang ada di Indonesia hingga diexplor di beberapa negara. Pekerja yang bekerja di konveksi Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang tidak hanya orang asli Desa tersebut melainkan banyak pekerja pendatang yang ikut bekerja disana.

##### 2. Deskripsi Subjek

Deskripsi data mengenai kstres kerja, dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja. Berikut merupakan data subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan jenis pekerjaan.

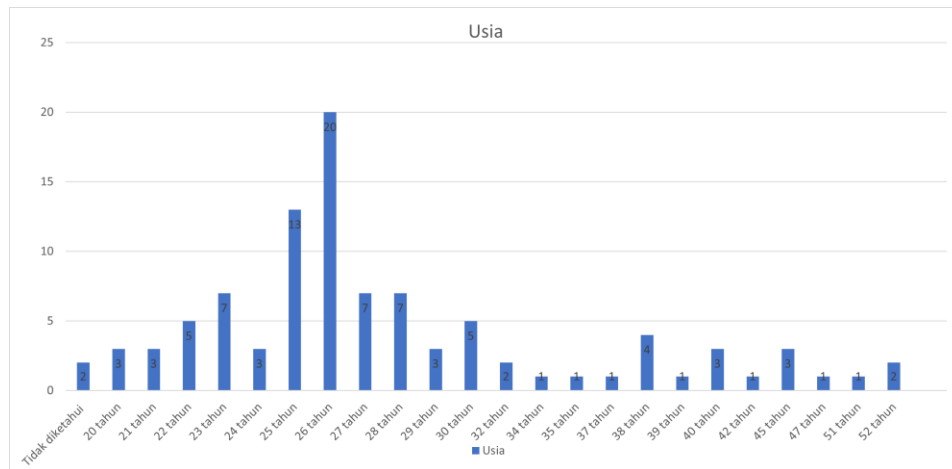
**Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasarkan gambar 4.1 subjek penelitian terdiri dari 56% pekerja perempuan atau 56 orang dan 44% pekerja laki-laki atau 44 orang.

**Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Usia**

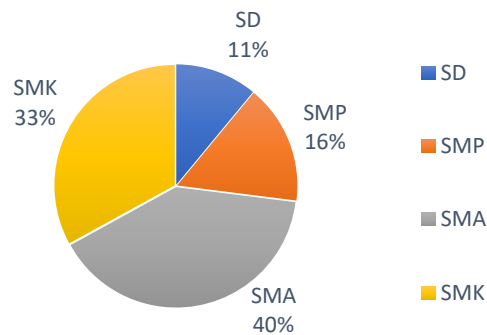




Berdasarkan tabel 4.2 terdapat subjek sebanyak 100 subjek dengan usia yang berbeda-beda. Usia yang tidak diketahui usianya terdapat 2 pekerja, pada fase remaja akhir usia 20-21 tahun sebanyak 6 pekerja dan fase dewasa awal usia 22-40 tahun sebanyak 91 pekerja.

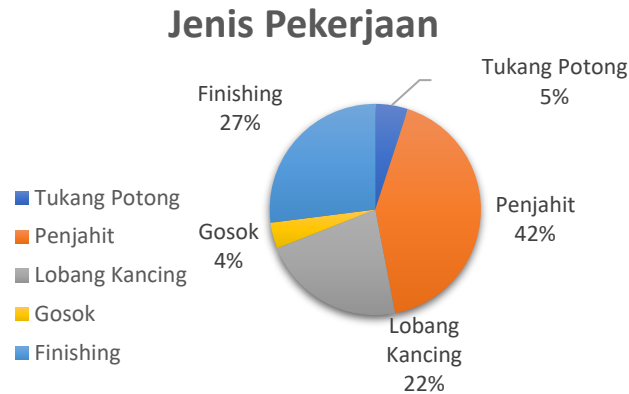
**Tabel 4.3 Deskripsi Sebjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

### Pendidikan Terakhir



Berdasarkan tabel 4.3 subjek yang berpendidikan terakhirnya SD ada sebanyak 11% atau 11 orang. Subjek yang pendidikan terakhirnya SMP sebanyak 16% atau 16 orang, yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 40% dan pendidikan terakhir yang pernah perkerja tempuh sebnyak 33% orang.

**Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan**



Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui subjek penelitian pada pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang yang terdiri tukang potong sebanyak 5% atau 5 orang. Pada jenis pekerjaan di bida konveksi penjahit sebanyak 42% atau 42 orang. Pada pekerja dibidang lubang kancing sebanyak 22% atau 22 orang. Pada pekerja dibidang gosok sebanyak 4% atau 4 orang. Terakhir pekerja dibidang finishing sebanyak 27% atau 27 orang.

### 3. Kategorisasi Variabel

Deskripsi data dari stres kerja, dukungan sosial, dan persepsi lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan *IBM SPSS Statistic 23* yang bertujuan untuk mengetahui skor *mean*, *median*, *standart deviations*, nilai *maximum*, dan nilai *minimum*. Berikut data deskripsi yang diperoleh dari output ststistik yang telah dilakukan oleh peneliti.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRES KERJA	100	46	65	55.50	4.021
DUKUNGAN SOSIAL	100	32	78	58.17	11.544
PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA	100	34	68	52.65	7.770
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan hasil uji deskripsi di atas yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu variabel Y mendapatkan hasil *minimum* sebesar 46 *maximum* sebesar 65, nilai *mean* sebesar 55,50 dan hasil *standart deviation* sebesar 4,021. Selanjutnya variabel (X1) mendapatkan hasil *minimum* sebesar 32 *maximum* sebesar 78, nilai *mean* sebesar 58,17 dan hasil *standart deviation* sebesar 11,544. Kemudian variabel (X2) mendapatkan hasil *minimum* sebesar 34 *maximum* sebesar 68, nilai *mean* sebesar 52,65 dan hasil *standart deviation* sebesar 47,770.

Dari hasil data diatas, maka dapat disimpulkan kategori dari masing-masing variabel pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Stres Kerja (Y)**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (M - 1SD)$	$X < 51,479$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$51,479 \leq X < 59,521$	Sedang
$X \leq (M + 1SD)$	$X \geq 59,521$	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan stres kerja dapat dikategorikan tinggi jika skor yang didapat lebih besar atau sama dengan ( $\geq 59,521$ ), dikategorikan sedang jika skor yang didapat antara 51,479 hingga 59,521 dan dikategorikan rendah jika skor yang didapatkan kurang dari ( $< 51,479$ ). Berdasarkan tabel diatas maka hasil yang diperoleh dari data pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang ialah :

**Tabel 4.7 Perhitungan Kategorisasi Stres Kerja**

KATEGORISASI STRES KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	86	86.0	86.0	86.0
	Tinggi	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, diperoleh hasil skor stres kerja dengan kategori sedang sebesar 86% sebanyak 86 pekerja, kemudian kategori tinggi sebesar 14% sebanyak 14 pekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa stres

kerja pada pekerja konveksi memiliki skor rata-rata dalam kategori sedang yaitu 86% sebanyak 86 pekerja.

**Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial (X1)**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (M - 1SD)$	$X < 46,626$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$46,626 \leq X < 69,714$	Sedang
$X \leq (M + 1SD)$	$X \geq 69,714$	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat dikategorikan tinggi jika skor yang didapat lebih besar atau sama dengan ( $\geq 69,714$ ), dikategorikan sedang jika skor yang didapat antara 46,626 hingga 69,714 dan dikategorikan rendah jika skor yang didapatkan kurang dari ( $< 46,626$ ). Berdasarkan tabel diatas maka hasil yang diperoleh dari data pekerja di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang ialah :

**Tabel 4.9 Perhitungan Kategorisasi Dukungan Sosial**

KATEGORISASI DUKUNGAN SOSIAL					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	21.0	21.0	21.0
	Sedang	28	28.0	28.0	49.0
	Tinggi	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, diperoleh hasil skor dukungan sosial dengan kategori rendah sebesar 21,5% terdapat 17 mahasiswi, kemudian kategori sedang sebesar 28% sebanyak 28 pekerja, dan kategori tinggi sebesar 51% sebanyak 51 pekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat dukungan sosial pada pekerja memiliki skor rata-rata dalam kategori tinggi yaitu sebesar 51% sebanyak 51 pekerja.

**Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel Persepsi Lingkungan Kerja (X2)**

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (M - 1SD)$	$X < 44,88$	Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$44,88 \leq X < 60,42$	Sedang
$X \leq (M + 1SD)$	$X \geq 60,42$	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja dapat dikategorikan tinggi jika skor yang didapat lebih besar atau sama dengan ( $\geq 60,42$ ), dikategorikan sedang jika skor yang didapat antara 44,88 hingga 60,42 dan dikategorikan rendah jika skor yang didapatkan kurang dari ( $< 44,88$ ). Berdasarkan tabel diatas maka hasil yang diperoleh dari data pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang ialah :

**Tabel 4.11 Perhitungan Kategorisasi Persepsi Lingkungan Kerja**

KATEGORISASI PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	14.0	14.0	14.0
	Sedang	74	74.0	74.0	88.0
	Tinggi	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, diperoleh hasil skor persepsi lingkungan kerja dengan kategori rendah sebesar 14% terdapat 14 pekerja, kemudian kategori sedang sebesar 74% sebanyak 74 pekerja, dan kategori tinggi sebesar 12% sebanyak 12 pekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat persepsi lingkungan kerja pada pekerja konveksi memiliki skor rata-rata dalam kategori sedang yaitu sebesar 74% sebanyak 74 pekerja.

## **B. Hasil Analisis Data Uji Asumsi**

### **1. Uji Asumsi**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah distribusi data dalam variabel tersebut sesuai dengan distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*, di mana jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Di bawah ini tabel hasil uji normalitas yang telah diperoleh menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 23*.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80562040
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.047
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas menunjukkan pada nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilainya  $> 0,05$ .

**b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah ada pengaruh linear antara variabel atau tidak. Uji ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Kriteria yang digunakan untuk menguji linearitas adalah apakah nilai deviation from linearity  $< 0,05$  atau nilai linearity  $> 0,05$ . Berikut tabel hasil uji linearitas yang telah diperoleh.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Dukungan Sosial dan Stres Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * DUKUNGAN SOSIAL	Between Groups	(Combined)	884.433	37	23.904	2.068	.006
		Linearity	385.572	1	38.572	3.361	.000
		Deviation from Linearity	498.861	36	13.857	1.199	.261
	Within Groups		716.567	62	11.558		
	Total		1601.000	99			

Dalam kolom signifikansi linier pada tabel diatas, ditemukan hasil linearity 0,00, yang berarti nilainya  $< 0,05$ . Selanjutnya, nilai *deviation from linearity* sebesar 0,261 yang berarti  $>0,05$ . Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linear yang signifikan antara variabel dukungan sosial dan variabel stres kerja.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * PERSEPSI LINGKUNGAN SOSIAL	Between Groups	(Combined)	869.267	28	31.045	3.012	.000
		Linearity	552.693	1	552.693	53.628	.000
		Deviation from Linearity	316.574	27	11.725	1.138	.325
	Within Groups		731.733	71	10.306		
	Total		1601.000	99			

Pada kolom signifikansi linier pada tabel diatas, ditemukan hasil linearity 0,00, yang berarti nilainya  $< 0,05$ . Selanjutnya, nilai *deviation from linearity* sebesar 0,325 yang berarti  $>0,05$ . Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linear yang signifikan antara variabel dukungan sosial dan variabel stres kerja.

c. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	78.269	2,274		34.421	.000		
	DUKUNGAN SOSIAL	-.144	.025	-.414	-5.787	.000	.979	1.021
	PERSEPSI LINGKUNGAN SOSIAL	-.273	.037	-.528	-7.368	.000	.979	1.021

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Tabel di atas menunjukkan nilai tolerance  $0,979 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,021 < 10$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas.

### C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistic 23* yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dukungan sosial ( $X_1$ ), persepsi lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $Y$ ), maka dari itu uji hipotesis akan dilakukan dengan tiga tahap, yaitu uji linear sederhana dan uji linear berganda. Uji regresi sederhana digunakan untuk menilai hubungna antara satu variabel independen ( $X$ ) dengan satu variabel dependent ( $Y$ ), jika terdapat lebih dari satu variabel independen yang digunakan (Sugiyono, 2017:260). Sedangkan uji regresi berganda menurut Sugiyono (2017:275) dilakukan untuk mengetahui arah hubungan variabel independen ( $X$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ) jika terdapat lebih dari satu variabel independen yang digunakan.

#### 1. Uji Regresi Linear Sederhana

##### a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dukungan sosial ( $X_1$ ) terhadap stres kerja ( $Y$ ) pada pekerja konveksi. untuk mengetahui adaya pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ .

**Tabel 4.16 Uji Regresi Sederhana Dukungan Sosial dan Stres Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.572	1	385.572	31.089	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1215.428	98	12.402		
	Total	1601.000	99			
a. Dependent Variable: STRES KERJA						
b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL						



**Tabel 4.17 Dukungan Sosial sebagai Prediktor Stres Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.233	3.522
a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL				
b. Dependent Variable: STRES KERJA				

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai *Adjusted R Square* 0,233 atau 23,3%. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima, yaitu terdapat pengaruh dukungan sosial sebesar 23,3% terhadap stres kerja.

**Tabel 4.18 Model Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.444	1.818		36.000	.000
	DUKUNGAN SOSIAL	-.171	.031	-.491	-5.576	.000
a. Dependent Variable: STRES KERJA						

Persamaan regresi pada tabel  $Y = 65,444 + (-0,171)$  dukungan sosial sehingga menunjukkan bahwa nilai stres kerja adalah 65,444 tanpa variabel independen (dukungan sosial). Nilai koefisien regresi pada dukungan sosial sebesar -0,171 artinya terdapat arah pengaruh yang negatif, jika setiap penambahan satuan dukungan sosial akan menurunkan stres kerja sebesar 0,171 atau 17,1%.

b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Y) pada pekerja konveksi. untuk mengetahui adaya pengaruh X2 terhadap Y.

**Tabel 4.19 Uji Regresi Sederhana Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.693	1	552.693	51.668	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1048.307	98	10.697		
	Total	1601.000	99			
a. Dependent Variable: STRES KERJA						
b. Predictors: (Constant), PERSEPSI LINGKUNGAN SOSIAL						

**Tabel 4.20 Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Stres Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.345	.339	3.271
a. Predictors: (Constant), PERSEPSI LINGKUNGAN SOSIAL				
b. Dependent Variable: STRES KERJA				

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai *Adjusted R Square* 0,339 atau 33,9%. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) diterima, yaitu terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja sebesar 33,9% terhadap stres kerja.

**Tabel 4.21 Model Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.511	2.251		31.764	.000
	PERSEPSI LINGKUNGAN SOSIAL	-.304	.042	-.588	-7.188	.000
a. Dependent Variable: STRES KERJA						

Persamaan regresi pada tabel  $Y = 71,511 + (-0,304)$  persepsi lingkungan kerja sehingga menunjukkan bahwa nilai stres kerja adalah 71,511 tanpa variabel independen (stres kerja). Nilai koefisien regresi pada persepsi lingkungan kerja sebesar -0,304 artinya terdapat arah pengaruh yang negatif, jika setiap penambahan satuan persepsi lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja sebesar 0,304 atau 30,4%.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga (H3) apakah diterima atau ditolak. Penentuan bahwa variabel dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	821.721	2	410.860	51.141	.000 <sup>b</sup>
	Residual	779,279	97	8.034		
	Total	1601.000	99			
a. Dependent Variable: STRES KERJA						
b. Predictors: (Constant), PERSEPSI LINGKUNGAN SOSIAL, DUKUNGAN SOSIAL						

**Tabel 4.23 Dukungan Sosial dan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Prediktor Stres Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.503	2.834
a. Predictors: (Constant), PERSEPSI LINGKUNGAN SOSIAL, DUKUNGAN SOSIAL				
b. Dependent Variable: STRES KERJA				

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai Adjusted R Square 0,503 atau 50,3%. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) diterima, yaitu terdapat pengaruh dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja sebesar 50,3% terhadap stres kerja pada pekerja konveksi. Sedangkan 48,7% dapat

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang yang tidak disebutkan dalam penelitian.

**Tabel 4.24 Model Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78,269	2,274		34,421	,000
	DUKUNGAN SOSIAL	-,144	,025	-,414	-5,787	,000
	PERSEPSI LINGKUNGAN SOSIAL	-,273	,037	-,528	-7,368	,000

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Secara matematik persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan dengan  $Y=a+b_1.X_1+b_2.X_2$ . Dari tabel di atas maka dapat di bentuk model persamaan regresi linear berganda seperti ini:

$$Y=78,269+(-144).X_1+(-273).X_2$$

$$= 78,269-144X_1-273X_2$$

Berdasarkan tabel di atas dapat menunjukkan nilai konstanta 78,269 nilai stres kerja tanpa adanya dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja. Nilai koefisien regresi pada dukungan sosial sebesar -0,144 dan nilai pada persepsi lingkungan kerja sebesar -0,273 artinya jika setiap penambahan satuan dukungan sosial maka akan menurunkan stres kerja sebesar 0,144 dan jika setiap penambahan satuan persepsi lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja sebesar 0,273. Artinya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan lingkungan kerja terhadap stres kerja, semakin tinggi tingkat dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja maka tingkat stres kerja akan semakin menurun.

#### **D. Pembahasan**

Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi, kemudian untuk menguji pengaruh

dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja konveksi dan untuk menguji persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi.

Hasil dari uji hipotesis pertama (H1) yaitu dukungan sosial terhadap stres kerja yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai Adjusted R Square 0,233 atau 23,3%. Hal ini artinya bahwa besar pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja adalah 23,3% sementara 77,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien regresi pada dukungan sosial sebesar -0,171 artinya terdapat arah pengaruh yang negatif dan signifikan, jika setiap penambahan satuan dukungan sosial akan menurunkan stres kerja sebesar 17,1%.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Musyaddat,dkk (2017) yang hasilnya dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja yang menggunakan subjeknya yaitu perawat Rumah sakit Jiwa. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2020) jika dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai UPTPSAWS Bengawan Solo Bojonegoro. Dukungan sosial yang didapat oleh seseorang diharapkan bisa meringankan beban dalam diri individu. Seseorang yang memperoleh dukungan sosial akan merasa dirinya dicintai, diperhatikan dan dihargai. Dukungan sosial sendiri memberikan dampak positif terhadap psikologis dan kenyamanan fisik individu, hal ini dapat dilihat dari bagaimana dukungan sosial mempengaruhi kejadian dan efek ketika dalam keadaan cemas. Individu dengan jaringan dukungan sosial yang kuat di tempat kerja akan lebih tahan terhadap serangan stres yang disebabkan oleh beban pekerjaan (Setiawan & Darminto: 2013).

Dukungan sosial merupakan salah satu hal yang dapat mengurangi stres kerja. Hasil dari beberapa studi menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki efek tiga kali lipat menurunkan stres (Riyadi & Sarsono, 2019). Dukungan sosial dari rekan kerja adalah salah satunya. Rekan kerja yang suportif tentu akan dapat membantu seseorang melalui permasalahan dalam pekerjaannya. Saling membantu dalam pekerjaan akan mengurangi beban kerja seorang yang juga dapat menghindari terjadinya stres kerja. Tidak hanya dukungan langsung tetapi juga dukungan moral sangat penting, dan stres kerja itulah yang mempengaruhi

seorang tidak hanya secara fisik tetapi juga psikologis (Ahmad, 2020:189). Dukungan moral, sosial dari orang-orang terdekat akan membantu seseorang untuk menghindari stres dan juga mengurangnya jika ada. Oleh karena itu, sangat penting dalam lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung. Selain itu, dukungan dari keluarga atau pasangan juga dapat membantu seseorang mengurangi stres kerja.

Subjek dengan dukungan sosial yang rendah dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat berhubungan dengan aspek yang ada pada dukungan sosial menurut Sarafino dan Smit (2011) yaitu pertama dukungan emosional dimana bantuan ini dapat melibatkan empati dan simpati terhadap seseorang. Dukungan emosional ini akan mempengaruhi gejala psikologis individu. Gejala psikologis sendiri merupakan bagian dari aspek stres kerja.

Aspek kedua dukungan informatif yaitu dimana pekerja yang kurang memperoleh informatif seperti saran dan nasehat, pengarahan dan informasi, serta umpan balik dalam mencari cara untuk memecahkan masalah. Aspek ketiga dukungan instrumental dimana seseorang akan melibatkan bantuan langsung berupa membantu mengerjakan pekerjaan tertentu, berupa jasa, waktu, ataupun material (uang). Hal ini ketika dukungan instrumental tidak terpenuhi maka akan mempengaruhi gejala perilaku. Gejala perilaku merupakan aspek dari stres kerja. Aspek keempat dukungan penghargaan adalah bentuk bantuan yang mengikutsertakan ekspresi dalam menanggapi pernyataan positif, hal ini dapat berupa pemberian hadiah.

Hasil dari hipotesis kedua (H2) diterima artinya signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai Adjusted R Square 0,339 atau 33,9%. Adanya pengaruh persepsi lingkungan kerja sebesar 33,9% terhadap stres kerja. Sedangkan nilai koefisien regresi pada persepsi lingkungan kerja sebesar -0,304 artinya terdapat arah pengaruh yang negatif dan signifikan, jika setiap penambahan satuan persepsi lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja sebesar 30,4%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizidkk (2016) bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil yang didapat lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh

yang negatif terhadap stres kerja. Karena dalam menjalankan aktivitas pekerja akan berinteraksi langsung di tempatnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerja dalam produktivitasnya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kapitian & Dewi (2019) hasil analisisnya dalam penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada pekerja PD Pasar Kota Denpasar Unit Pasar Badung. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Novitasari (2023) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Menurut Riski, dkk (2016) lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap munculnya stres yang akan diterima oleh pekerja, akan tetapi, lingkungan kerja juga dapat mengontrol atau meminimalisir timbulnya stres pada pekerja. Jika interaksi dengan lingkungan dapat berjalan dengan baik, maka lingkungan kerja akan mengurangi rasa lelah dan bosan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2016:14), anggapan orang terhadap lingkungan kerjanya didasarkan pada cara mereka melihat sesuatu dalam lingkungannya sendiri. Kemudian, lingkungan sekitar individu di tempat kerja merupakan faktor yang mungkin mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya (Nitisemito 2006: 183). Sedangkan proses persepsi terhadap lingkungan kerja dimulai ketika manusia menerima rangsangan melalui reseptornya. Proses ini dimulai dari penginderaan dan berlanjut ke interpretasi untuk memberikan gambaran lingkungan sekitar yang mungkin berdampak pada kinerja individu. Ada beberapa aspek dalam cara seseorang memandang lingkungan kerjanya, termasuk cara seseorang memandang hubungan kerja, keadaan kerja, dan pekerjaan jasa. Unsur ini memadukan komponen lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2003:39) yang meliputi hubungan di tempat kerja, keadaan kerja, dan pelayanan kerja, dengan aspek persepsi Walgito (2010:102) yang meliputi aspek kognisi, keterikatan, dan konasi.

Aspek pertama persepsi pelayanan kerja adalah bagaimana atasan memandang pekerja, atau lebih khusus lagi, bagaimana perasaan mereka mengenai hak-hak yang mereka miliki di tempat kerja. Ketika hak-hak karyawan ditegakkan, kondisi psikologis mereka akan membaik dan mereka akan merasa

lebih nyaman, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Perspektif individu terhadap keadaan kerja di tempat kerja merupakan aspek kedua, yaitu persepsi kondisi kerja. Kondisi tempat kerja mempunyai dampak langsung terhadap kondisi psikologis seseorang. Dalam lingkungan kerja yang kondusif, seseorang dapat bekerja dengan nyaman dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif, seseorang mungkin merasa cemas, takut, atau tidak nyaman. Salah satu stres kerja adalah gejala psikologis.

Aspek ketiga hubungan kerja, atau ikatan antara orang-orang dalam lingkungan tempat mereka berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Koneksi kerja yang baik akan memberikan suasana kerja yang sehat, yang pada akhirnya akan menghasilkan produksi yang tinggi. Selain itu, karena pekerja akan saling mendukung dan membantu, dapat mempengaruhi jam kerja yang akan lebih produktif. Salah satu komponen stres kerja adalah ketegangan waktu.

Hasil dari hipotesis (H3) diterima, yaitu terdapat pengaruh dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja sebesar 50,3% terhadap stres kerja pada pekerja konveksi. Sedangkan 40,7% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan di Norwegia juga menyatakan bahwa dukungan sosial dapat membantu mengurangi stres, depresi, kegelisahan, serta meningkatkan harga diri, kehidupan normal, ketentraman dan kualitas hidup, sedangkan kurangnya dukungan sosial memiliki efek sebaliknya. dampak positif dari dukungan sosial yang baik dapat dijelaskan bahwa dukungan tersebut memiliki efek langsung pada kesehatan dan ketentraman karena memberikan kedamaian, merasa memiliki tujuan hidup dan keselamatan (Hauken & Larsen, 2020). Dukungan sosial yang tidak ada dan tidak sesuai merupakan penentu utama munculnya suatu kecemasan, kesepadan dalam peralihan sosial dapat mewujudkan hubungan interpersonal yang saling melampiaskan pengalaman atau peralihan secara timbal balik akan menjadi individu lebih percaya bahwa orang lain bersedia memberikan bantuan. Adanya dukungan sosial maka seseorang akan mempunyai rasa senang



atau bahagia, sehingga secara psikologi seseorang dapat berfikir secara jernih dan dapat meminimalkan kecemasan (Santoso, 2021).

Salah satu munculnya stres kerja dapat disebabkan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja hal ini, dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Sunyoto, 2012). Samsudin, 2012 (dalam Preslilawati, dkk., 2022) menjelaskan lingkungan kerja yang baik merupakan suatu yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pekerja untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menanggung dampak negatif bagi kelangsungan pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja selain dukungan sosial dan lingkungan kerja yaitu menurut Robins (2016) faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja meliputi faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi. Menurut Sarafino & Smith (dalam Yolanda & Rahayuningsih, 2023) faktornya yaitu kondisi individu, karakteristik kepemimpinan, dan sosial kognitif.

Hasil penelitian ini telah dilakukan dengan aturan dan prosedur yang ada. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antar dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan subjek pekerja konveksi yang ada di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pematang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang peneliti ajukan terkait pengaruh dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini, pada hasil H1 terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja konveksi, maka semakin tinggi nilai dukungan sosial maka akan menurunkan stres kerja. Sebaliknya semakin menurunnya dukungan sosial maka akan meningkatkan stres kerja. Hasil H2 terdapat pengaruh persepsi dukungan sosial terhadap stres kerja pada pekerja konveksi, maka semakin tinggi nilai persepsi lingkungan kerja maka akan menurunkan stres kerja. Sebaliknya semakin menurunnya persepsi lingkungan kerja maka akan meningkatkan stres kerja. Dan hasil H3 terdapat pengaruh dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi, maka semakin tinggi nilai dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja maka akan menurunkan stres kerja. Sebaliknya semakin menurunnya dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja maka akan meningkatkan stres kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya yaitu pada alat ukur yang digunakan masih banyak aitem yang gugur pada skala variabel. Hal ini dapat disebabkan karena pemilihan kata pada aitem yang tidak dapat dihami oleh subjek. Sehingga menyebabkan kesalahpahaman dalam mengisi. Keterbatasan lainnya ada pada hasil *Adjusted R Square* yang termasuk dalam kategori sedang sehingga dapat dikatakan dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja konveksi masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain ini yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pekerja Konveksi

Bagi pekerja konveksi yang memiliki dukungan sosialnya merasa dalam taraf rendah maka tingkatkan kembali agar dapat mengurangi stres dalam bekerja. Serta jika persepsi lingkungan kerja dalam taraf rendah maka dapat ditingkatkan untuk mengurangi munculnya stres kerja.

2. Bagi Pemilik Usaha Konveksi

Atasan dapat menjadi peran yang sangat kuat untuk menekan tingkat stres kerja yang terjadi pada pekerjanya dengan membenahi aspek yang berpengaruh dengan stres kerja yaitu dukungan sosial dan persepsi lingkungan kerja. Hal yang dapat dilakukan untuk mencegah stres kerja diantaranya yaitu dengan melakukan workshop manajemen waktu, *refreshing* bersama agar menambah keharmonisan dalam lingkungan kerja serta memberikan pelatihan yang menambah *skill* bagi pekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan prediktor lain, termasuk faktor yang mempengaruhi timbulnya stress kerja seperti etos kerja, motivasi kerja, beban kerja dan lebih memperhatikan kembali pemilihan kata pada setiap aitem untuk menghindari makna ganda dan aitem yang gugur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2020). the Effect Self-Efficacy and Social Support on Work Stress of Teachers. *Akademika: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 9(02), 177-193. DOI: <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.1112>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Syria Studies.
- Akbar, D. A. 2017. Double conflict role for female employees and work stress. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12(1), 33-48.
- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 2(4), 186-195. DOI: <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.504>
- Atkinson, R. C. (2005) *Pengantar Psikologi (terjemahan Taufiq dan Barhana)*. Erlangga.
- 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
- Andriani, D. (2018). *Hubungan Dukungan Sosial dan Stres Kerja Pada Karyawan Pelabuhan Laut Wilayah “X”*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Hasibuan, M. A. I., Anindhita, N., Maulida, N. H., & Nashori, F. (2018). Hubungan antara amanah dan dukungan sosial dengan kesejahteraan subjektif mahasiswa perantau. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 101-116. DOI: 10.21580/pjpp.v3i1.2214
- Badri, I. A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379-390.
- Bukhori, B. (2023). Dukungan sosial keluarga dan subjective well-being. [http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/15490/1/2027047301\\_Dukungan%20Sosial%20Diskusi\\_Baidi%20Bukhori.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/15490/1/2027047301_Dukungan%20Sosial%20Diskusi_Baidi%20Bukhori.pdf)
- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). Pengembangan Kurikulum Merdeka. (Vol. 21, Issue 1).
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876
- Damayanti, D. A. B., Tjahjoanggoro, A. J., & S, Laurentia, V. H. (2019). Hubungan antara Beban Kerja dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada

- Wiraniaga. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Univeritass Surabaya*, 7(2), 1846-1852.
- Depkes RI. Profil Kesehatan Indonesia 2008. Jakarta. 2009. Diperoleh dari <http://www.depkes.go.id>
- Dodiansyah, K. A. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solopos* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Fajrin, M. K., (2019). Hubungan Antara *Internal Locus Of Control* dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Instansi Pemerintahan Kabupaten Banjar. *Psikosains*, 14(2), 67-81.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- Fauzan, A.N, Sovitriana. R., 2022. Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 15-26. DOI: <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2123>
- Fahmi, I. 2018. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Alvabeta.
- Hamka. 2015. *Tafsir Al-Azhar*. Jilid 3. Gema Insani
- Hamka. 2015. *Tafsir Al-Azhar*. Jilid 6. Gama Insani
- Hafid, Moch & Hasanah, Uswatun. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-nafs*. Vol. 1 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.33367/psi.v1i2.294>
- Hauken, M., & Larsen, T., (2020). Young adult cancer patients' experiences of private social network support during cancer treatment. *Journal of Clinical Nursing*, 28(15-16), 2953-2965. <https://doi.org/10.1111/jocn.14899>
- Juliandi, A. (2013). Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. Skripsi. Universitas Sumatra Utara
- King, L. A. (2012). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*. Salemba Humanika.
- Kapitan, A., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 5, 3220-3246. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i05.p23>
- Katsir, Ibnu. *Tafsir Ibnu Katsir*. Pustaka Imam Asy Syafi'i, 2004.

- Khan, B. A. M., (2019) Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Operator di PT. PLN (Persero) Sumenep. *Skripsi*. Universitas Hang Tuah.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 31-40.
- Lameshow, S., Hosmer, D.W., Klar, J & Lwaga, S.K. (1997). *Besar sampel dalam Penelitian Kesehatan*. Gajahmada University press.
- Luma, Meiskyarti,. 2018. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se- Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1). 39-46. DOI: <http://dx.doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>
- Lubis, S. R. H. (2022). Pengukuran Faktor Psikososial terhadap Stres Kerja Pada Penjahit Konveksi *Home Industry*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 101-110. DOI: <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1084>
- Nitisemito, A.S. 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Maulida, D., & Abdul, R. S. (2017). Pengaruh modal psikologis dan totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 107-124. DOI: <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Munandar AS. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Musyaddat, L. E. (2017). Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat rumah sakit jiwa mutiara sukma provinsi nusa tenggara barat. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 6(4).
- Perwitasari, T. D., Nurbeti. N, & Armyanti. I. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Kedokteran Untan*, 2(3), 553-561.
- Pucangan, M. A. A. P., & Indrawati, K. R. (2020). Peran work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 178-186.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439-454.

- Riyadi, R. S., & Sarsono, S. (2019). Pengaruh dukungan sosial rekan kerja dan locus of control internal terhadap stres kerja perawat. *JHeS (Journal of Health Studies)*, 3(2), 69-77 DOI: <https://doi.org/10.31101/jhes.726>
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 41(1). 9-15.
- Robbins, dkk. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat
- Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja pada karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3), 1-7.
- Saidah, S., & Laksmiwati, H. (2017). Dukungan sosial dan self-efficacy dengan penyesuaian diri pada santri tingkat pertama di pondok pesantren. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 7(2), 116-122. DOI: <https://doi.org/10.26740/jppt.v7n2.p116-122>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174-179. DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Shaleh, A. R., Rahayu, A., Zubeir, A., & Istiqlal, A. (2020). Gratitude and social support as predictors for fishermen's subjective well-being. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 75-88. DOI: 10.21580/pjpp.v5i1.4859
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. Seventh Edition. John Wiley & Sons.
- Soraya, F. (2020). *Pengaruh penyesuaian diri, prokrastinasi akademik, dukungan sosial, dan faktor demografi terhadap stres akademik pada mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas kerja : Pengertian dan ruang lingkungnya*. Prisma
- Sunyoto, D. 2012. *Penelitian Sumber Daya manusia*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Terry, G., & Leslie, W. (2010). *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara
- Tim Balitbangkes. (2013). *Riset Kesehatan Dasar Riskesdas*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Tim Balitbangkes. (2007) *Riset Kesehatan Dasar Riskesdas*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.

- Wibowo,. 2013. *Perilakudalm Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Werenfridus, W., Basith, A., & Hartoyo, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *JPDI (Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia)*, 8(2), 47-51.
- Yolanda, E., & Rahayuningsih, I. (2023). Pengaruh Hardiness Dan Dukungan Sosial Terhadap Stress Pedagang Pasar Tradisional Di Pasar Tradisional Duduk Sampeyan. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(3), 159-170.



## LAMPIRAN

### 1. Blue Print

#### 1. Blue Prin stres kerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	Menurunnya kondisi fisik individu	1. Mata saya terasa pedih selama bekerja 13. saya sering mengalami kram pada tangan dan kaki	4. Badan saya tetap segar hingga pekerjaan berakhir 16. saya tidak pernah merasakan sakit kepala	8
		Meningkatnya kerja jantung	7. Saya berdebar ketika dihadapkan dengan masalah 19. Saya mengalami sesak nafas ketika ditempat kerja	10. Detak jantung saya normal ketika dsituasi apapun 22. Nafas saya normal ketika berada di tempat kerja	
2.	Aspek Psikologis	Merasa ketidakpuasan ketika bekerja	2. Saya merasa bosan dalam bekerja 14. Emosional saya berubah-ubah dalam bekerja	5. Saya puas dengan target keja yang telah ditentukan 17. Saya tetap menjaga emosional agar stabil	8
		Menurunnya kosentrasi dalam bekerja	8. Berjalanya hari konsentrasi saya semakin menurun 20. Saya melakukan kesalahan dalam bekerja	11. Setiap hari saya tetap fokus dalam bekerja 23. Saya menghindari kesalahan dalam bekerja	
3.	Aspek Perilaku	Perubahan perilaku dalam	3. Saya merasa lambat ketika menyelesaikan pekerjaan	6. Saya mampu mencapi target yang ditentukan	8

	produktivitas kinerja individu	15. Saya merasa malas ketika target semakin dekat	18. Semangat saya semakin bertambah ketika menyelesaikan pekerjaan	
	Perubahan pada pola makan dan tidur	9. Pola makan saya tidak teratur 21. Saya bergadang tiap hari untuk mencapai target	12. saya memperhatikan asupan makan di tempat kerja. 24. Saya tidur tepat waktu, walaupun target belum tercapai	
Total		12	12	24

1. Blue print dukungan sosial

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	Mendapatkan rasa sayang dari orang lain	1. Saya nyaman ketika berkumpul dengan orang yang disayang 17. Saya merasa dilindungi oleh orang sekitar	9. Saya merasa tidak dicintai oleh keluarga dan teman 25. Saya tidak mempunyai orang untuk berbagi masalah	8
		Mendapatkan perhatian dari orang lain	10. Orang lain siap mendengarkan keluh kesah saya 26. Saya merasa di perhatikan oleh lingkungan kerja	2. Lingkungan kerja tidak memperdulikan kehadiran saya 18. Saya merasa dikucilkan di dalam lingkuangn kerja	
2.	Dukungan Informasi	Mendapatakan saran dan nasehat dari seseorang	3. Saya diberi nasihat dari atasan dan teman	11. Saya dibiarkan melakukan apa saja	8

			19. Ketika saya melakukan kesalahan saya diberikan arahan	27. Kesalahan yang saya buat tidak ada yang menasehati	
		Mendapatkan arahan atau informasi dari seseorang	12. Atasan saya memberikan arahan ketika ada tugas baru 28. informasi dari orang lain memebantu saya dalam mengambil keputusan	4. teman saya tidak memberikan informasi terbaru dalam pekerjaan 20. Saya dibebaskan bekerja tanpa mengikuti arahan	
3.	Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan dalam bentuk barang atau uang	5. Lingkungan saya suka berbagi makanan 21. Atasan saya siyap meminjamkan dana ketika saya membutuhkan	13. Atasan saya tidak menyediakan makanan 29. Saya dimarahi ketika meminjam uang kepada teman saya	8
		Mendapatkan batuan dalam bentuk tenaga	14. Teman saya akan berbuat sesuatu ketika saya mengalami kesusahan 30. Orang lain tetap membatu tanpa saya minta tolong	6. Orang lain bersikap biasa saja ketika saya menghadapi masalah 22. Orang lain tetep sibuk sendiri ketika saya meminta bantuan	
4.	Dukungan Penghargaan	Mendapatkan apresiasi dari orang lain	7. Saya mendapatkan pujian atas target yang telah dicapai 23. Orang lain mengucapkan “terima kasih” tiap kali saya membantunya	15. Atasan saya tidak peduli dengan pencapaian saya 31. Teman kerja tidak senang atas keberhasilan saya	8

		Mendapatkan hadiah dari orang lain	16. Orang sekitar akan memberikan hadiah atas pencapaian saya 32. Orang sekitar akan memberikan hadiah ketika saya berulang tahun	8. Atasan saya tidak pernah memberikan bonus 24. Saya tidak pernah mendapat hadiah dari teman di lingkungan kerja saya	
Total			16	16	32

## 2. Blue print Persepsi Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Persepsi Pelayanan Kerja	Pandangan terhadap ketersediaan makanan dan kesehatan	1. Atasan menjamin adanya <i>snack</i> dan minum 13. Atasan saya memberikan jaminan kesehatan ketika mengalami kecelakaan kerja	7. Saya membeli <i>snack</i> dan minuman sendiri 19. Kecelakaan kerja ditanggung saya sendiri	8
		Pandangan terhadap fasilitas-fasilitas yang diberikan	8. Peralatan kerja berfungsi dengan maksimal 20. Adanya ketersediaan fasilitas umum untuk para pekerja	2. Peralatan kerja banyak yang rusak 14. Tidak adanya fasilitas yang diberikan atasan	
2.	Persepsi Kondisi Kerja	Ruang gerak dalam bekerja	3. Tempat barang yang rapih memudahkan saya menemukan barang 15. Tempat kerja saya luas sehingga mudah bergerak	9. Banyak barang tidak terpakai di tempat bekerja membuat saya bingung	8

				21. Ruang kerja saya saling berhimpitan sehingga tidak leluasa	
		Sikap mengenai suhu udara dan pencahayaan di tempat kerja	10. Saya merasa aman dengan pencahayaan yang cukup 22. Ventilasi yang ada diruangan membuat saya tidak kepanasan	4. Pencahayaan kurang baik membuat saya kurang teliti dalam bekerja 16. Sirkulasi udara tidak berjalan dengan baik	
3.	Hubungan kerja	Hubungan antara atasan dan bawahan	5. Atasan dan saya mempunyai hubungan yang baik 17. Atasan membagi tugas dengan adil	11. Asatasan saya enggan berbaur dengan bawahannya 23. Tugas yang diberikan berbeda	8
		Hubungan sesama pekerja	12. Saya mudah akrab dengan orang lain 24. Hubungan antar pekerja lain baik-baik saja.	6. Saya mudah menghindar dengan rekan kerja 18. Saya banyak berselisih dengan rekan kerja	
Total			12	12	24

*Nb: Warna stabilo adalah aitem yang gugur.*

## 2. Hasil Input SPSS Uji Validitas dan Reliabiliti

### a. Stres kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	61.11	79.575	.357	.841

Y2	61.00	76.765	.458	.837
Y3	60.97	77.382	.332	.843
Y4	60.94	75.173	.499	.836
Y5	61.06	76.820	.439	.838
Y6	61.86	77.479	.440	.838
Y7	60.91	79.787	.390	.840
Y8	60.89	78.045	.433	.839
Y9	60.60	82.188	.128	.849
Y10	60.97	75.676	.497	.836
Y11	62.23	78.946	.382	.840
Y12	60.74	77.608	.527	.836
Y13	61.57	79.017	.315	.843
Y14	61.31	81.281	.232	.845
Y15	61.66	76.703	.510	.836
Y16	60.43	77.782	.456	.838
Y17	62.03	78.852	.416	.839
Y18	61.54	78.255	.364	.841
Y19	60.94	79.350	.336	.842
Y20	61.86	76.891	.459	.837
Y21	61.51	78.198	.365	.841
Y22	60.57	80.429	.250	.845
Y23	62.49	79.551	.543	.838
Y24	60.83	77.029	.486	.837

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	21

### b. dukungan sosial

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XI 1	92.37	93.358	.494	.860
XI 2	93.23	94.123	.502	.861
XI 3	92.54	91.667	.528	.859
XI 4	93.46	94.020	.490	.861

XI 5	93.09	92.257	.454	.861
XI 6	93.20	97.047	.129	.868
XI 7	92.89	96.045	.160	.868
XI 8	92.29	93.857	.513	.861
XI 9	92.91	96.081	.194	.867
XI 10	92.94	91.467	.408	.862
XI 11	93.77	96.829	.146	.867
XI 12	64.54	64.079	.297	.878
XI 13	92.43	95.487	.296	.864
XI 14	92.57	90.782	.477	.860
XI 15	92.63	92.593	.442	.861
XI 16	93.77	94.005	.463	.861
XI 17	67.86	68.950	.283	.877
XI 18	92.66	90.291	.502	.859
XI 19	92.43	96.664	.188	.866
XI 20	92.89	90.869	.519	.859
XI 21	92.40	94.071	.480	.861
XI 22	92.91	91.845	.464	.860
XI 23	92.60	91.541	.483	.860
XI 24	94.29	96.563	.229	.865
XI 25	92.69	90.692	.439	.861
XI 26	92.57	94.134	.261	.866
XI 27	92.89	92.104	.432	.861
XI 28	92.34	93.703	.463	.861
XI 29	93.74	89.903	.480	.860
XI 30	92.34	92.703	.508	.860
XI 31	92.71	90.681	.518	.859
XI 32	93.77	94.064	.207	.869

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	21

c. Persepsi lingkungan kerja

Item-Total Statistics
-----------------------

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	66.7714	40.887	.445	.808
X2_2	65.0286	39.205	.330	.815
X2_3	64.4000	41.776	.516	.809
X2_4	66.7714	41.593	.334	.812
X2_5	64.8000	39.459	.380	.810
X2_6	65.8857	39.751	.403	.809
X2_7	66.9143	42.669	.176	.817
X2_8	64.8571	40.714	.273	.816
X2_9	59.0286	34.852	.278	.815
X2_10	64.6286	40.652	.513	.806
X2_11	64.5429	40.903	.517	.807
X2_12	65.0571	40.703	.260	.817
X2_13	64.4571	41.314	.432	.809
X2_14	65.9143	40.551	.410	.809
X2_15	53.8286	28.734	.292	.817
X2_16	58.1429	32.950	.274	.820
X2_17	65.6857	40.987	.387	.810
X2_18	64.6857	39.222	.463	.805
X2_19	64.5429	41.903	.337	.812
X2_20	66.1429	40.773	.421	.808
X2_21	66.7714	41.005	.427	.809
X2_22	65.0000	39.647	.357	.812
X2_23	64.7714	40.652	.385	.810
X2_24	64.5143	41.434	.441	.809

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	18

### 3. Skor Hasil subjek

N	Stres Kerja	Dukungan Sosial	Persepsi Lingkungan Kerja
	Total Y	Total X1	Total X2
N1	60	46	47



N2	61	41	57
N3	59	65	43
N4	52	42	61
N5	56	53	54
N6	63	43	35
N7	57	64	34
N8	55	65	53
N9	57	62	51
N10	63	40	34
N11	56	49	56
N12	52	53	56
N13	63	63	49
N14	54	55	54
N15	50	76	58
N16	57	58	55
N17	54	68	56
N18	56	37	59
N19	57	70	54
N20	63	33	52
N21	58	51	45
N22	53	67	52
N23	63	44	34
N24	52	65	55
N25	63	41	34
N26	55	58	53
N27	55	49	59
N28	53	54	44
N29	58	43	63
N30	53	57	60
N31	56	64	57
N32	54	39	48
N33	61	40	53
N34	54	71	56
N35	47	61	64
N36	54	68	58
N37	57	39	57
N38	52	66	49
N39	54	64	50
N40	56	40	52
N41	54	44	54
N42	53	68	49

N43	54	71	37
N44	54	65	59
N45	52	54	42
N46	53	59	54
N47	50	57	46
N48	53	62	51
N49	54	60	47
N50	65	42	38
N51	61	40	54
N52	53	75	55
N53	63	55	46
N54	54	66	61
N55	60	67	35
N56	53	72	60
N57	51	75	56
N58	58	62	38
N59	51	45	58
N60	51	57	60
N61	59	57	38
N62	55	60	60
N63	54	74	54
N64	52	67	61
N65	57	63	55
N66	63	32	50
N67	64	57	37
N68	52	68	55
N69	47	54	68
N70	48	51	66
N71	63	38	47
N72	57	65	57
N73	58	65	54
N74	55	62	51
N75	57	52	53
N76	58	69	52
N77	57	68	51
N78	53	78	56
N79	53	66	60
N80	56	43	63
N81	54	71	62
N82	51	69	58
N83	54	63	58

N84	51	53	61
N85	58	41	57
N86	55	59	58
N87	46	74	62
N88	52	66	53
N89	59	44	53
N90	54	63	54
N91	55	70	48
N92	56	66	54
N93	51	74	49
N94	53	72	52
N95	54	51	60
N96	55	70	59
N97	55	68	61
N98	60	58	49
N99	56	68	51
N100	53	68	57

#### 4. Skala uji coba

#### UJI COBA SKALA

##### Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama bekerja :

##### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Di bawah ini akan disajikan pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan diri Anda. Mohon dibaca dengan teliti dan ceklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan.
2. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah. Mohon dijawab sejujurnya, sesuai dengan keadaan diri saudara. Jika ada pernyataan

*yang belum saudara alami, saudara dapat memposisikan diri ketika terlibat didalamnya atau mengalaminya.*

**KETERANGAN PILIHAN JAWABAN**

- SS : Sangat Sesuai  
 S : Sesuai  
 TS : Tidak Sesuai  
 STS : Sangat Tidak Sesuai

**SKALA I**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Mata saya terasa pedih selama bekerja				
2.	Saya merasa bosan dalam bekerja				
3.	Saya merasa lambat ketika menyelesaikan pekerjaan				
4.	Badan saya tetap segar hingga pekerjaan berakhir				
5.	Saya puas dengan target kerja yang telah ditentukan				
6.	Saya mampu mencapai target yang ditentukan				
7.	Saya berdebar ketika dihadapkan dengan masalah				
8.	Berjalannya hari konsentrasi saya semakin menurun				
9.	Pola makan saya tidak teratur				
10.	Detak jantung saya normal ketika disituasi apapun				
11.	Setaip hari saya fokus dalam bekerja				
12.	Saya memperhatikan asupan makanan di tempat kerja				
13.	Saya merasa sering mengalami kram pada tangan dan kaki				
14.	Emosi saya berubah-ubah dalam bekerja				
15.	Saya merasa malas ketika target semakin dekat				
16.	Saya tidak pernah merasakan sakit kepala				
17.	Saya menjaga emosi tetap stabil				

18.	Semangat saya semakin bertambah ketika menyelesaikan pekerjaan				
19.	Saya mengalami sesak nafas ketika kelelahan bekerja				
20.	Saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
21.	Saya bergadang tiap hari untuk mencapai target				
22.	Pernafasan saya tetap normal ketika kelelahan dalam bekerja				
23.	Saya menghindari kesalahan dalam bekerja				
24.	Saya tidur tepat waktu walaupun target belum tercapai				

### SKALA II

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman ketika berkumpul dengan orang yang disayang				
2.	Lingkungan kerja tidak memperdulikan kehadiran saya				
3.	Saya diberi nasihat dari atasan dan teman				
4.	Teman saya tidak memberikan informasi terbaru dalam pekerjaan				
5.	Rekan kerja suka berbagi makanan				
6.	Orang lain bersikap biasa saja ketika saya menghadapi masalah				
7.	Saya mendapatkan pujian atas target yang telah dicapai				
8.	Atasan saya tidak pernah memberikan bonus				
9.	Saya merasa tidak dicintai oleh keluarga dan teman				
10.	Orang lain siap mendengarkan keluh kesah saya				
11.	Saya dibiarkan melakukan apa saja				

12.	Atasan saya memberikan arahan ketika ada tugas baru				
13.	Atasan saya tidak menyediakan makanan				
14.	Teman saya akan berbuat sesuatu ketika saya mengalami kesusahan				
15.	Atasan saya tidak peduli dengan pencapaian saya				
16.	Orang sekitar akan memberikan hadiah atas pencapaian saya				
17.	Saya merasa dilindungi oleh orang sekitar				
18.	Saya merasa dikucilkan di dalam lingkungan kerja				
19.	Ketika saya melakukan kesalahan saya diberikan arahan				
20.	Saya dibebaskan bekerja tanpa mengikuti arahan				
21.	Atasan saya bersedia meminjamkan dana ketika saya membutuhkan				
22.	Orang lain tetap sibuk sendiri ketika saya meminta bantuan				
23.	Orang lain mengucapkan “terima kasih” setiap kali saya membantunya				
24.	Saya tidak pernah mendapatkan hadiah dari teman di lingkungan kerja saya				
25.	Saya tidak mempunyai orang dekat untuk berbagi masalah				
26.	Saya merasa diperhatikan oleh teman lingkungan kerja				
27.	Kesalahan yang telah saya lakukan tidak ada yang menasehati				
28.	Informasi dari orang lain membantu saya dalam mengambil keputusan				
29.	Saya dimarahi ketika meminjam uang kepada teman				

30.	Orang lain tetap membantu tanpa saya meminta tolong				
31.	Teman kerja tidak senang dengan keberhasilan saya				
32.	Orang yang kita sayang akan memberikan hadiah ketika saya berulang tahun				

### SKALA III

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya menyediakan makanan ringan dan minum				
2.	Peralatan kerja banyak yang rusak				
3.	Tempat barang yang rapih memudahkan saya untuk menemukannya				
4.	Pencahayaan yang kurang baik membuat saya kurang teliti dalam bekerja				
5.	Atasan dan saya mempunyai hubungan yang baik				
6.	Saya mudah menghindar dengan rekan kerja				
7.	Saya membeli makan dan minum sendiri				
8.	Peralatan kerja yang ada berfungsi dengan maksimal				
9.	Banyak barang yang tidak terpakai ditempat kerja membuat saya bingung				
10.	Saya merasa aman dan nyaman dengan pencahayaan yang cukup				
11.	Atasan saya enggan berbaur dengan bawahannya				
12.	Saya mudah akrab dengan orang lain				
13.	Atasan memberikan jaminan kesehatan ketika mengalami kecelakaan kerja				
14.	Tidak adanya fasilitas yang diberikan atasan				
15.	Tempat kerja saya luas sehingga mudah bergerak				

16.	Sirkulasi udara di tempat tidak berjalan dengan baik				
17.	Atasan membagi tugas dengan adil				
18.	Saya banyak berselisih dengan rekan kerja				
19.	Kecelakaan kerja ditanggung saya sendiri				
20.	Adanya ketersediaan fasilitas umum untuk para pekerja				
21.	Ruangan kerja saya saling berhimpitan sehingga tidak leluasa				
22.	Ventilasi yang ada diruangan membuat saya tidak kepanasan				
23.	Tugas yang diberikan berbeda tiap hari, sesuai keinginan atasan				
24.	Hubungan antara pekerja lain baik-baik saja				

## 5. Skala penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan Saya Aghnia Nuha. Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir (Skripsi).

Saya meminta bantuan kepada saudara untuk menjadi partisipan penelitian dalam rangka keperluan kelengkapan data penelitian.

Kriteria subjek pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerja konveksi di Desa Sukorejo, Kecamatan Ulujami, kabupaten Pemalang
- 2) Telah bekerja lebih dari 1 tahun
- 3) Usia > 20 Tahun
- 4) Perempuan atau laki-laki

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. *Di bawah ini akan disajikan pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan diri Anda. Mohon dibaca dengan teliti dan klik pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan.*
2. *Tidak ada jawaban yang benar maupun salah. Mohon dijawab sejujurnya, sesuai dengan keadaan diri saudara. Jika ada pernyataan yang belum saudara alami, saudara dapat memosisikan diri ketika terlibat didalamnya atau mengalaminya.*

### **KETERANGAN PILIHAN JAWABAN**



*SS* : *Sangat Sesuai*  
*S* : *Sesuai*  
*TS* : *Tidak Sesuai*  
*STS* : *Sangat Tidak Sesuai*

*Hormat saya,*

*Aghnia Nuha*

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Usia :

Pendidikan terakhir :  
 Jenis Pekerjaan :

### SKALA I

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Mata saya terasa pedih selama bekerja				
2.	Saya merasa bosan dalam bekerja				
3.	Saya merasa lambat ketika menyelesaikan pekerjaan				
4.	Badan saya tetap segar hingga pekerjaan berakhir				
5.	Saya puas dengan target kerja yang telah ditentukan				
6.	Saya mampu mencapai target yang ditentukan				
7.	Saya berdebar ketika dihadapkan dengan masalah				
8.	Berjalannya hari konsentrasi saya semakin menurun				
10.	Detak jantung saya normal ketika disituasi apapun				
11.	Setaip hari saya fokus dalam bekerja				
12.	Saya memperhatikan asupan makanan di tempat kerja				
13.	Saya merasa sering mengalami kram pada tangan dan kaki				
15.	Saya merasa malas ketika target semakin dekat				
16.	Saya tidak pernah merasakan sakit kepala				
17.	Saya menjaga emosi tetap stabil				
18.	Semangat saya semakin bertambah ketika menyelesaikan pekerjaan				

19.	Saya mengalami sesak nafas ketika kelelahan bekerja				
20.	Saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
21.	Saya bergadang tiap hari untuk mencapai target				
23.	Saya menghindari kesalahan dalam bekerja				
24.	Saya tidur tepat waktu walaupun target belum tercapai				

## SKALA II

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman ketika berkumpul dengan orang yang disayang				
2.	Lingkungan kerja tidak memperdulikan kehadiran saya				
3.	Saya diberi nasihat dari atasan dan teman				
4.	Teman saya tidak memberikan informasi terbaru dalam pekerjaan				
5.	Rekan kerja suka berbagi makanan				
8.	Atasan saya tidak pernah memberikan bonus				
10.	Orang lain siap mendengarkan keluh kesah saya				
14.	Teman saya akan berbuat sesuatu ketika saya mengalami kesusahan				
15.	Atasan saya tidak peduli dengan pencapaian saya				
16.	Orang sekitar akan memberikan hadiah atas pencapaian saya				
18.	Saya merasa dikucilkan di dalam lingkungan kerja				
19.	Ketika saya melakukan kesalahan saya diberikan arahan				
20.	Saya dibebaskan bekerja tanpa mengikuti arahan				

21.	Atasan saya bersedia meminjamkan dana ketika saya membutuhkan				
22.	Orang lain tetap sibuk sendiri ketika saya meminta bantuan				
23.	Orang lain mengucapkan “terima kasih” setiap kali saya membantunya				
25.	Saya tidak mempunyai orang dekat untuk berbagi masalah				
27.	Kesalahan yang telah saya lakukan tidak ada yang menasehati				
28.	Informasi dari orang lain membantu saya dalam mengambil keputusan				
29.	Saya dimarahi ketika meminjam uang kepada teman				
30.	Orang lain tetap membantu tanpa saya meminta tolong				
31.	Teman kerja tidak senang dengan keberhasilan saya				

### SKALA III

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya menyediakan makanan ringan dan minum				
2.	Peralatan kerja banyak yang rusak				
3.	Tempat barang yang rapih memudahkan saya untuk menemukannya				
4.	Pencahayaan yang kurang baik membuat saya kurang teliti dalam bekerja				
5.	Atasan dan saya mempunyai hubungan yang baik				
6.	Saya mudah menghindar dengan rekan kerja				

10.	Saya merasa aman dan nyaman dengan pencahayaan yang cukup				
11.	Atasan saya enggan berbaur dengan bawahannya				
13.	Atasan memberikan jaminan kesehatan ketika mengalami kecelakaan kerja				
14.	Tidak adanya fasilitas yang diberikan atasan				
17.	Atasan membagi tugas dengan adil				
18.	Saya banyak berselisih dengan rekan kerja				
19.	Kecelakaan kerja ditanggung saya sendiri				
20.	Adanya ketersediaan fasilitas umum untuk para pekerja				
21.	Ruangan kerja saya saling berhimpitan sehingga tidak leluasa				
22.	Ventilasi yang ada diruangan membuat saya tidak kepanasan				
23.	Tugas yang diberikan berbeda tiap hari, sesuai keinginan atasan				
24.	Hubungan antara pekerja lain baik-baik saja				

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Aghnia Nuha
2. Tempat & Tanggal Lahir : Jakarta. 06 Mei 2001
3. Alamat Rumah : Ds. Sukorejo 02/07, Kec. Ulujami, Kab. Pemalang
4. HP : 082328816268 :
5. Email : aghnianmt87@gamil.com

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. UIN Walisongo Semarang
2. SMA Negeri 1 Comal
3. SMP Negeri 2 Comal
4. SD Negeri 01 Sukorejo

### **C. Pengalaman Organisasi dan Magang**

1. Pengalaman Organisasi
  - a. Staf Kementrerian Dalam Negeri Ikatan Mahasiswa Pelajar Pemalang UIN Walisongo Semarang (2019-2021)
  - b. Staf Kewirausahaan Ikatan Mahasiswa Pelajar Pemalang UIN Walisongo Semarang (2021-2022)