

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN STRES  
KERJA PADA KARYAWAN PT. TANJUNG TIMBERINDO INDUSTRI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Sebahagian Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH:**

**TRISNA VALENTINA SIMBOLON**

**15.860.0355**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN  
KERJA FISIK DENGAN STRES KERJA PADA  
KARYAWAN PT. TANJUNG TIMBERINDO  
INDUSTRI**

**NAMA MAHASISWA : TRISNA VALENTINA SIMBOLON**

**NO. STAMBUK : 15.860.0355**

**BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI**

**MENYETUJUI :**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi) (Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)**

**MENGETAHUI :**



**Tanggal Sidang**

**08 Mei 2020**

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI  
PADA TANGGAL

08 Mei 2020



MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN  
AREA

DEKAN  
(Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

1. **Dra. Mustika Tarigan M.Psi**
2. **Drs. Mulia Siregar M.Psi**
3. **Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Pd, M.Psi**
4. **Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si**

TANDA TANGAN

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Mei 2020

Trisna



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

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

Nama : Trisna Valentina Simbolon

NPM : 15.860.0355

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan

08 Mei 2020

Yang menyatakan

(Trisna Valentina Simbolon)

# Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri

Trisna Valentina Simbolon

15.860.0355

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri. Sampel penelitian sebanyak 85 orang karyawan diambil dari total sampling Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik menurut sebagai berikut : Pertukaran udara, Penerangan yang cukup, Kebisingan. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek stress kerja yaitu: Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Perilaku. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja dimana  $r_{xy} = 0.236$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Artinya ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan stress kerja, bahwa lingkungan kerja fisik yang baik maka stres kerja semakin rendah atau sebaliknya lingkungan kerja fisik yang buruk maka stres kerja semakin tinggi. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,056$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 5,6%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang diterima tergolong baik karena nilai rata-rata hipotetik 96, 70 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 180 dan stres kerja yang diterima tergolong sedang sebab nilai rata-rata hipotetik 126,30 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 127,5.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

***The Relationship between the Work Environment with Work Stress on the Employees of PT. Tanjung Timberindo Industri***

Trisna Valentina Simbolon

15.860.0355

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship of the Physical Work Environment with Work Stress at PT. Tanjung Timberindo Industri. The research sample of 85 employees was taken from the total sampling. The physical work environment in this study was measured based on aspects affecting the physical working environment according to the following: Air exchange, adequate lighting, noise. Job stress in this study was measured based on aspects of work stress, namely: Physical Aspects, Psychological Aspects, and Behavioral Aspects. Based on the results of the analysis with the Product Moment  $r$  correlation analysis method, it is known that there is a positive relationship between the physical work environment with work stress where  $r_{xy} = 0.236$  with a significant  $p = 0.000 < 0.050$ . This means that there is a positive relationship between the physical work environment with work stress, that a good physical work environment will reduce work stress or vice versa, a poor physical work environment will result in higher work stress. The determinant coefficient ( $r^2$ ) of the relationship between the independent variable  $X$  and the dependent variable  $Y$  is equal to  $r^2 = 0.056$ . This shows that the physical work environment contributes to work stress by 5.6%. Based on the results of empirical and hypothetical mean values, it can be concluded that the accepted physical work environment is classified as good because the hypothetical average value of 96, 70 is smaller than the average value of empiric 180 and work stress received is classified as moderate because the average value hypothetical 126.30 is greater than the empirical mean value of 127.5.*

**Keywords:** *Work Stress, Physical Work Environment*

*Motto*

*SELALU ADA HARAPAN BAGI MEREKA YANG SERING  
BERDOA DAN SELALU ADA JALAN BAGI MEREKA YANG  
SERING BERUSAHA.*



## Persembahan

\*

Paling utama sembah sujud syukur saya kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia serta kemudahannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Teristimewa, saya persembahkan karya sederhana ini kepada My Angel in the world (Bapak saya R.Simbolon dan ibu saya E.Malau) yang telah memberikan kasih sayang, doa, serta segala dukungan yang tiada terhingga dari kecil hingga saat ini saya dapat menyelesaikan Sarjana Psikologi. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak, Mamak bahagia. Karena saya sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Terimakasih saya ucapkan yang sebesar-besarnya. My Lovely Brothers and sister. Abang saya Candra Simbolon, Binsar Simbolon dan adik saya Wiwik A Simbolon, Francisco vieri Simbolon Serta adik bungsu saya Rei Genta immanuel Simbolon. Tiada yang paling membahagiakan saat kumpul bersama, Walaupun sering bertengkar tetapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan, Terimakasih atas doa dan dukungan kalian selama ini. Maaf belum bisa menjadi kakak/adik yang baik, tapi saya akan selalu berusaha untuk itu. Teruntuk Bang Malon Sinurat saya persembahkan karya ini sebagai bukti dari dukungan serta doa yang telah diberikan kepada saya. Terimakasih sudah selalu sabar menemani baik susah maupun senang dalam proses penyusunan Skripsi. “saranghaeo”

## KATA PENGHANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bagian Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan sekaligus dosen pembimbing II dalam penyelesaian Skripsi ini. Terimakasih kepada bapak saya ucapkan karena selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Ibu Nini Sri wahyuni, S.Psi, M.Pd selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan

motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.

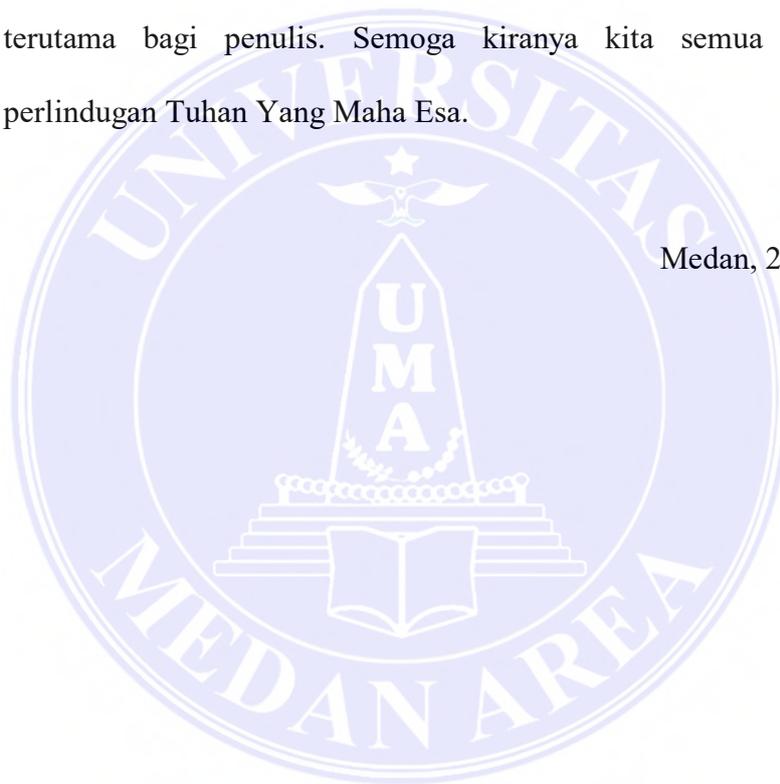
8. Seluruh dosen di Jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang telah menularkan ilmu pengetahuannya.
9. Terimakasih yang sebesar-besarnya Pimpinan PT. Tanjung Timberindo Industry karena telah memperbolehkan saya untuk melakukan penelitian ditempat.
10. Bapak Aiptu. IP. Saragih selaku pengawas PT. Tanjung Timberindo Industry.
11. Terimakasih yang sebesar-besarnya Kepada kedua Orangtua saya, abang dan adik saya, serta kekasih saya yang telah memberikan doa, dukungan dan memberikan apapun yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
12. Terimakasih saya ucapkan kepada Amang boru saya (A. Sinurat) dan Namboru saya (R. Simbolon) atas doa dan dukungannya.
13. Terimakasih kepada kak kiki yang telah banyak memberikan dukungan, motivasi serta doa terbaiknya kepada saya dalam pembuatan skripsi. Saranghaeo kakak acuh.....
14. Terimakasih kepada Teman-Teman seperjuangan serta sahabat saya Yolanda siregar, Maslidia siompul, Theresia Nababan, Indreswary Tambunan, Sahat Marganda S.Psi, Melisa Pasaribu.
15. Terimakasih kepada Briptu Pardingotan purba yang selalu memberikan doa, dukungan dan telah menemani saya dari semester awal hingga akhir.

16. Tak lupa juga kuucapkan banyak terimakasih kepada teman – teman saya yang tidak bisa di sebut satu-satu dan teman-teman kelas D 2015 lainnya yang selama ini telah membantu saya dan memberi dukungan sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Tuhan balas dengan kebaikan dunia akhirat.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan mamfaat terutama bagi penulis. Semoga kiranya kita semua selalu dalam perlindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, 28 Januari 2020

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
	<b>Halaman</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Karyawan.....	10
B. Stres Kerja .....	11
1. Pengertian Stres Kerja .....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	18
4. Gejala Stres Kerja .....	20
C. Lingkungan Kerja Fisik .....	21
1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja Fisik .....	22
3. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	
24	
D. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja.....	25
E. Kerangka Konseptual.....	28
F. Hipotesis .....	29

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
B. Defenisi Operasional .....	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
D. Metode Penelitian .....	32
E. Validitas dan Reliabilitas.....	34
F. Metode Analisis Data .....	35

### BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancas Penelitian.....	36
B. Persiapan Penelitian .....	38
C. Pelaksanaan Penelitian.....	43
D. Analisis data dan Hasil penelitian .....	44
E. Pembahasan .....	49

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	54

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel I.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan kerja fisik Sebelum uji coba.....	39
Tabel II.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	40
Tabel III.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Validitas .....	42
Tabel IV.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas .....	43
Tabel V.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	45
Tabel VI.	Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	46
Tabel VII.	Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment .....	47
Tabel VIII.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

- A. Alat Ukur Penelitian
- B. Uji Validitas dan Reliabilitas
- C. Uji Normalitas
- D. Uji Linieritas
- E. Uji Hipotesis
- F. Surat Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerjasama antara semua unit atau bagian di dalam perusahaan. Tanpa adanya kerjasama sulit bagi perusahaan untuk mencapai sukses. Adapun kiranya dalam pencapaian tujuan tersebut dengan menunjukkan persaingan yang semakin tajam mengharuskan suatu organisasi melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan organisasi.

Perkembangan organisasi di dunia bisnis sangatlah beragam, para sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengerjakan aktivitas kerja secara baik dan memuaskan demi keuntungan perusahaan. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2007).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama

(Brahmasari & Suprayetno, 2008). Kualitas sumber daya manusia ditentukan bukan hanya dari pendidikan saja, melainkan dari pengalaman serta kemampuan dalam menyesuaikan pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya agar tidak menimbulkan stress dalam bekerja.

Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 1998). Siapa saja dapat mengalami stres di tempat kerja, termasuk karyawan. Karyawan merupakan kekuatan utama bagi perusahaan untuk mewujudkan dan mencapai perubahan serta tujuan organisasi (Robins, 2007). Rivai (2009) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stres kerja dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Stres kerja memiliki berbagai macam definisi menurut (Greenberg, 2008) mendefinisikan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi (Kristanto 2008). Stres kerja adalah berbagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang

diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (Muclas, 2008). Gibson mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, 2006)

Adapun stres kerja yang dilihat dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri. Stres kerja di tandai dengan adanya karyawan yang cenderung marah-marah saat bekerja, sulit berkonsentrasi, sulit berkomunikasi, dan kurangnya percaya diri. Adapun stress kerja disebabkan karena adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan porsinya seperti: tenaga kerja yang kurang sementara produksi akan tetap terus berjalan, bau yang menyebabkan kondisi kesehatan menurun, keadaan lingkungan kerja yang tidak memadai, sampai dengan kebersihan yang mengganggu proses bekerja. Bentuk stres kerja pada karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri mempengaruhi kualitas pekerjaan yang kurang maksimal, adanya stress kerja pada karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada salah satu karyawan:

“Setiap mau berangkat kerja, sakit kepala pun mulai lah terasa, belum lagi kalo dah sampe ditempat kerja, debu-debu bekas dari serbuk kayu, belum lagi bau tiner buat denyut kepala, rasa-rasa mau pecah kepalaku dek, Cuma cemanalah,, kalo gak kerja mau makan apa?” (Wawancara Interpersonal, Desember 2019).

Menurut Behr dan Newman (dalam Rice, 2012), ketika seseorang mengalami stres kerja maka seseorang akan menunjukkan gejala perilaku seperti

menunda pekerjaan, menghindari pekerjaan, peningkatan absensi, perilaku yang menunjukkan negatif dan sebagainya. Pada dasarnya stres mempunyai dampak positif dan juga dampak negatif. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat stres yang rendah sampai sedang dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, serta menambah motivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja

Tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut (Gibson, 2006). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam kadar tertentu stres juga diperlukan bagi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka seseorang rentan mengalami stres (Luthans, 1998).

Menurut Robbins (2006), sumber stres dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Segala hal yang berasal dari lingkungan dan organisasi bisa menjadi pemicu stres yang dialami oleh seseorang. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luthans (1998) yang mengatakan bahwa pemicu stres bisa berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman.

Pada lingkungan kerja, seringkali dijumpai berbagai karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak menunjukkan ciri-ciri yang sesuai dengan tuntutan lingkungan tersebut. Sejalan dengan pendapat Sarafino (2014) yang mengatakan bahwa stres terjadi ketika individu berhubungan dengan lingkungan dan merasakan ketidaksesuaian antara tuntutan sosial dengan sumber daya biologis, fisiologis, dan sosial yang dimilikinya.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 1982). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam

membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 2012).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Berdasarkan hasil pra survey, pada PT. Tanjung Timberindo Industri dilihat dari lingkungan fisik pekerjaan, dimana perusahaan ini bergerak di bidang produksi kayu yang besar dan merupakan pemasok utama di Sumatera Utara sehingga kondisi tempat kerja yang sangat luas, besar dan terbuka sehingga tidak memiliki tata ruang khusus seperti perkantoran pada umumnya. Dalam penelitian ini yang diambil adalah lingkungan fisik sehingga untuk melihat stres kerja di perusahaan ini memenuhi dalam aspek Pertukaran udara, Penerangan yang cukup, dan Kebisingan. Salah satu hal utama adalah kondisi tempat kerja yang monoton, kelembaban yang dikarenakan cuaca yang berubah-ubah, bahan-bahan kimia, serbuk kayu, serta debu yang berasal dari bahan-bahan yang menumpuk. Dengan banyaknya polusi yang ada pada pabrik, menjadikan lingkungan kerja menjadi tidak sehat. Setiap karyawan juga merasakan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan, sehingga akan berakibat pada kurang fokusnya karyawan pada pekerjaan yang diberikan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Seseorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang baik maka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja sehingga prestasi kerja meningkat sehingga tidak menimbulkan stress kerja pada karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri bagian Produksi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Fenomena stres kerja yang dilihat dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri. Stres kerja ditandai dengan adanya karyawan yang cenderung marah-marah saat bekerja, sulit berkonsentrasi, sulit berkomunikasi, dan kurangnya percaya diri. Bentuk stres kerja pada karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri mempengaruhi kualitas pekerjaan yang kurang maksimal, adanya stress kerja pada karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil pra survey, pada PT. Tanjung Timberindo Industri dilihat dari lingkungan fisik pekerjaan salah satu hal utama adalah kondisi tempat kerja yang monoton, kelembaban yang dikarenakan cuaca yang berubah-ubah, bahan-bahan kimia, serbuk kayu, serta debu yang berasal dari bahan-bahan yang menumpuk. Dengan banyaknya polusi yang ada pada pabrik, menjadikan lingkungan kerja menjadi tidak sehat. Setiap karyawan juga merasakan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan, sehingga akan berakibat pada kurang fokusnya karyawan pada pekerjaan yang diberikan.

### **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri. Penelitian ini memfokuskan pada lingkungan kerja fisik dikarenakan kondisi tempat penelitian sesuai dengan kondisi lingkungan kerja fisik dari berbagai sumber teori.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui keterkaitan antara lingkungan kerja dengan stress kerja karyawan, sehingga bila terjadi stress yang tinggi dapat direduksi dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja pada perusahaan ini.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### Pengertian Karyawan

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2007). Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada

sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja). Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan tuntutan dari lingkungan pekerjaan, penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan. Namun demikian jika yang kita alami berubah menjadi *eustress* maka akan memberikan dampak positif pada individu.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthans(2006) menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari empat hal yaitu:

- a. *Extra Organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain :

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dan ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.
  - 2) Vibrasi (getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
  - 3) *Hygiene*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.
- b. Beban kerja meliputi kategori.
- 1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.
  - 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
  - 3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.
- c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsiannya peran merupakan pembangkit stres yang meliputi :

- 1) Konflik peran. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dimana tugas yang ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya yang bertentangan secara nilai-nilai dan keyakinan pribadi sewaktu melaksanakan tugas pekerjaannya.
- 2) Ketaksaan peran. Dimana tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan,kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Menurut (Robbin, 2003) ada beberapa faktor penyebab stress kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

- 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- 2) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

- 3) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- 4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan

peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- 4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

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

- 1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

- 2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yakni : faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja dan ciri-ciri.

### **3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

#### **a. Aspek Fisik**

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : migrain, sakit pada punggung, kram otot, susah tidur, lelah, gangguan pencernaan dan pernafasan.

#### b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya : mudah lupa, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah.

#### c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, self esteem rendah, dan mudah bertengkar. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti kehilangan kreativitas, sering absen, tidak ada inisiatif, dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan prilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala – gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala gejala emosional seperti panik, gelisah, depresi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

### 4. Gejala Stres Kerja

Behr dan Newman(dalam rivai dan Mulyadi,2013) mengkaji ulang bebrapa kasus tentang stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala stres kerja pada individu yaitu :

a. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yaitu masalah emosi dan kognitif diantaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, penarikan diri dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, keletihan kemurungan dan kurang bersemangat, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi dan spontanitas, serta menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala Fisiologis

Akibat stres pada fisiologis mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan gastrointensial (misalnya gangguan pada lambung), gangguan penapasan, sakit kepala, sakit pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelehan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

c. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang renda, menurun, menunda dan menghindar dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku sabotase

dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti mengemudi tidak berhati-hati dan berjudi.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja antara lain adalah gejala fisik, emosional, intelektual dan intrapersonal.

### **C. Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nawawi, 2001). Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, 1995). Sedangkan menurut Gie (2000) lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja.

Menurut Cary Cooper (Rini, 2002) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja meliputi ruang kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, dan bising atau berisik.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja seperti suhu udara, pencahayaan, suara, penghawaan ruangan, kebersihan dan sikap kerja yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

## **2. Aspek – aspek Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2001) kondisi lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pertukaran udara, yaitu agar setiap ruang diberi ventilasi yang cukup supaya karyawan merasa nyaman saat bekerja.
- b. Penerangan yang cukup, untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
- c. Kebisingan, lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tiffin dan Mc Cormick (2005) mengemukakan beberapa aspek lingkungan kerja fisik yaitu :

- a. Peralatan kerja, perlengkapan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.
- b. Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang cukup didalam ruangan sangat diperlukan terutama jika didalam ruangan yang penuh dengan pegawai.
- c. Penerangan atau pencahayaan, fasilitas penerangan dalam ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran dalam bekerja.
- d. Kebisingan atau suara gaduh, bising yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi.
- e. Tata ruang kerja, penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut As'ad (1999) lingkungan fisik merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja :

- a. Tempat kerja di dalam atau di luar, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, serta suhu.
- b. Kondisi – kondisi penerangan.
- c. Kondisi – kondisi ventilasi.
- d. Kondisi – kondisi keriuhan suara.
- e. Segi – segi berbahaya dan tak sehat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja secara fisik antara lain adalah *Structur, Organization, Responsibility, Standart, Rewards, Organizational Clarity, Organization Identity, Team Spirit, Risk Taking, dan Conflict.*

### 3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011) faktor lingkungan kerja fisik yaitu:

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

Menurut Moenir (2013) factor lingkungan kerja fisik yaitu:

- a. Perlengkapan dan fasilitas adalah merupakan semua benda yang atau barang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan. Sedangkan fasilitas sosial adalah merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi.
- b. Suasana kerja (lingkungan non fisik) dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Lingkungan tempat kerja meliputi ; pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara. Sebuah organisasi yang baik dan pemberian tugas yang baik dan jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja terhadap pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa factor lingkungan kerja fisik adalah Perlengkapan dan fasilitas adalah merupakan semua benda yang atau barang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan. Selanjutnya Suasana kerja (lingkungan non fisik) dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan yang terakhir adalah Lingkungan tempat kerja.

#### **D. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja**

Menurut Robbins (2003), sumber stres dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Segala hal yang berasal dari lingkungan dan organisasi bisa menjadi pemicu stres yang dialami oleh seseorang. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luthans (1998) yang mengatakan bahwa pemicu stres bisa berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman.

Pada lingkungan kerja, seringkali dijumpai berbagai karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak menunjukkan ciri-ciri yang sesuai dengan tuntutan lingkungan tersebut. Sejalan dengan pendapat Sarafino (1994) yang mengatakan bahwa stres terjadi ketika individu berhubungan dengan lingkungan dan merasakan ketidaksesuaian antara tuntutan sosial dengan sumber daya biologis, fisiologis, dan sosial yang dimilikinya.

Tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk

mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut (Gibson, 1996). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam kadar tertentu stres juga diperlukan bagi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka seseorang rentan mengalami stres (Luthans, 1998).

Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982).

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan

kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982). Sarwoto (1997) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik.

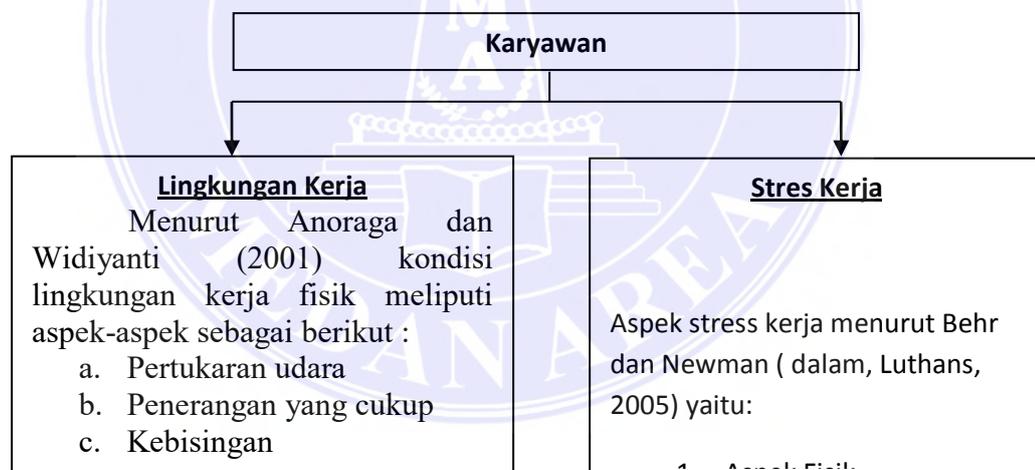
Lingkungan kerja secara fisik digambarkan oleh Gie (1998) sebagai pencahayaan, pewarnaan, tingkat kelembababan udara dan kebisingan suara. Dijelaskannya bahwa faktor tersebut banyak berpengaruh kepada fisik, mental, psikologis dan sosial ekonomi. Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang kurang serasi antar pekerja, penerangan yang kurang, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas dapat membawa pengaruh pada kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu dengan judul: hubungan lingkungan kerja dengan stress kerja guru SDN se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo (Luma, 2004) dengan hasil : ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stress kerja guru dengan koefisien korelasi  $-0.667$  mengandung arti bahwa peningkatan lingkungan kerja guru dapat menurunkan stress kerja guru, artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka stress kerja semakin menurun atau dapat di minimalisir.

Penelitian selanjutnya : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area

Pelayanan Malang) (Rizki Dkk, 2016) dengan hasil : terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel stres kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara berurutan sebesar -0,224 dan -0,483 serta nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,007.

#### E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan stress kerja. Diasumsikan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik maka stres kerja semakin menurun atau sebaliknya lingkungan kerja fisik yang buruk maka stress kerja semakin meningkat.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2013).

Berdasarkan metode penelitian ini akan menguraikan : (A) Identifikasi variabel-variabel penelitian, (B) Defenisi operasional penelitian, (C) Populasi dan sampel, (D) Metode pengumpulan data, (E) Validitas dan Reliabilitas alat ukur, (F) Metode analisis data.

#### **A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variable) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variable).

- a. Variabel terikat : Stres Kerja
- b. Variabel bebas : Lingkungan Kerja Fisik

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang

dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Stres Kerja**

Stres kerja adalah adanya persepsi karyawan yang berasal dari tuntutan dari lingkungan pekerjaan, penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek stress kerja menurut Behr dan Newman (dalam, Luthans, 2005) yaitu: Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Perilaku.

### **2. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan Kerja Fisik revisi identifikasi adalah keadaan di sekitar tempat kerja seperti suhu udara, pencahayaan, suara, penghawaan ruangan, kebersihan dan sikap kerja yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik menurut Anoraga dan Widiyanti (2001) sebagai berikut : Pertukaran udara, Penerangan yang cukup, Kebisingan

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Arikunto (2011) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (1990) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah 85 Orang karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri.

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Hadi (2007) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel.

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) total sampling adalah sampling dimana elemen-elemen sampelnya diambil berdasarkan seluruh jumlah populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 orang karyawan.

### D. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala stres kerja, dan skala lingkungan kerja fisik.

#### 1. Skala Stres Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala stress kerja, Aspek stress kerja menurut Behr dan Newman (dalam, Luthans, 2005) yaitu : Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Prilaku.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban (Azwar, 2011) yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang

*unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable.

## 2. Skala Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2001) kondisi lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek sebagai yaitu: Pertukaran udara, Penerangan yang cukup, dan Kebisingan

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban (Azwar, 2011) yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (KS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Sesuai (KS) diberi nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun

item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable.

### E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2007) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

#### 1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2007) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor y

$N$  = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien  $r$  product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien  $r$  menjadi lebih besar (Hadi, 2007). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy) - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

- $r. bt$  = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole  
 $r. xy$  = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi  
 $SD. y$  = Standart deviasi total  
 $SD. x$  = Standart deviasi butir

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2007). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 = S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S_1^2$  dan  $S_2^2$  = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

$S_x^2$  = Varians skor skala.

## F. METODE ANALIS DATA

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (lingkungan kerja fisik) dengan satu variabel terikat (stress kerja).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ \left( \sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \left( \sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas (lingkungan kerja) dengan variabel terikat (stres kerja)

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja dimana  $r_{xy} = 0.236$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan: ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan stress kerja. Diasumsikan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik maka stres kerja semakin rendah atau sebaliknya lingkungan kerja fisik yang buruk maka stres kerja semakin tinggi.
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,056$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 5,6%. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi stres kerja sebesar 5,6%, dan ada 94,4% faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti: faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, dan tuntutan dari luar organisasi.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang diterima tergolong rendah

dengan nilai rata-rata hipotetik 100 dan nilai rata-rata empiric 96,70 dan stres kerja yang diterima tergolong sedang sebab nilai rata-rata hipotetik 127,5 dan nilai rata-rata empiric 126,30.

## B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

### 1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang diterima tergolong rendah maka diharapkan kepada subjek penelitian mampu menerima dan memahami kondisi fisik lingkungan kerja yang sudah memadai, dan sangat mendukung untuk menyelesaikan aktivitas kerja dengan segala kelebihan dan kekurangan yang ada. Kondisi lingkungan kerja fisik pada penelitian ini memenuhi kriteria fasilitas kerja setara pabrik pada umumnya. Memiliki alat yang lengkap, penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik sehingga dapat meminimalisir penyebab stres pada pekerja yang disebabkan dengan lingkungan kerja fisiknya.

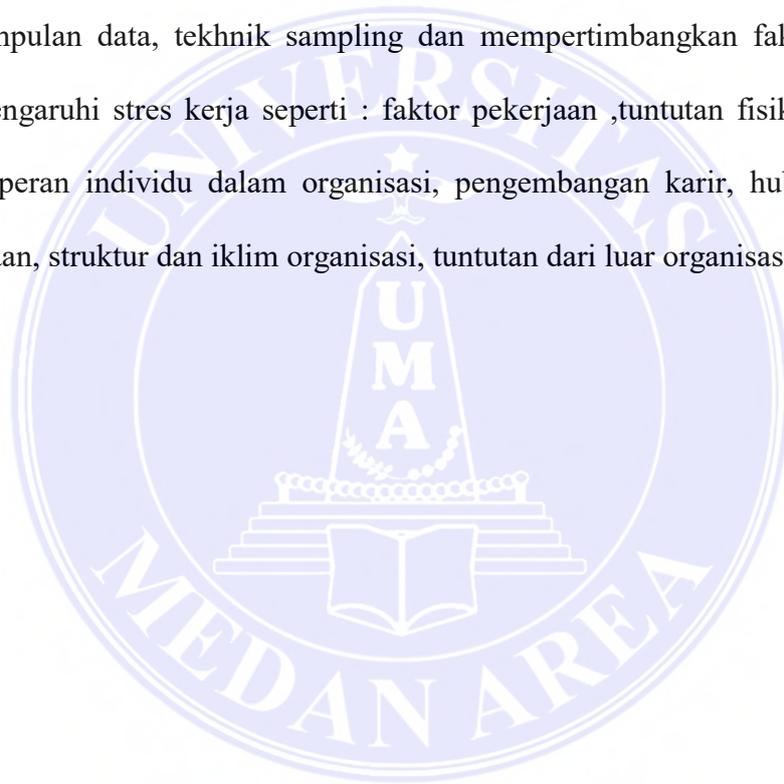
### 2. Saran Kepada Perusahaan

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini di harapkan kepada pihak perusahaan agar mampu membantuk karyawan dalam mengurangi stress dengan cara membuat pelatihan, pembentukan serta membekali karyawan agar mampu mengurangi angka stres pada pekerja yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja fisik maupun faktor lain yang mempengaruhinya karena pada penelitian ini, faktor lingkungan kerja fisik

memiliki pengaruh sebesar 5,6% hal ini menunjukkan bahwa ada 94.4 % faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yang bisa menyebabkan kualitas kerja menurun.

### 3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki landasan teori, metode pengumpulan data, teknik sampling dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti : faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, dan ciri-ciri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, 1990. *Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Rineka Cipta.
- A. Juntika, Nurihsan, Yusuf, Syamsu, 2010, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Amriany Prabu 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT RemajaRosda Karya.
- Anoraga Pandji, (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Anggraeni, D. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang*. Semarang:UNNES.
- Anoraga, P.2006. *Psikologi Kerja Jakarta* : Rineka Cipta
- Arikanto, Suharsimi, (2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Penerbit cipta
- Arni Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri: seri sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar S. (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan* .Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- \_\_\_\_\_ S.(2005). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- \_\_\_\_\_ S.(2011). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Berry, L.M. (1998). *Psychology at Work*. (2nd Ed.). New York: Mc Graw Hill Company.
- Brown ,L.P.(1994). *Quality Assurance of Health Care In Developing Countries*.
- Chaplin, P, James. 1999. *Kamus Lengkap Psikologi, terj. Kartini Kartono, judul asli "Dictionary of Psychology"*. Jakarta: Rajawali.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2002). *Business Research Methods* (11th ed). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2005. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.

- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Doncin, Wether. *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta. 1986.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan kesembilanbelas. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organizations*. 4<sup>th</sup> edition. USA: Allyn & Bacon.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. 2004. *Perencanaan SDM rumah sakit: Teori, metoda dan formula*. Depok: Universitas Indonesia.
- Locke. Dunnette, M.D. (1993). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Makmuri Muchlas, (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Manuaba. 2000. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: Guna Widya.
- Menteri Dalam Negeri R.I. 2008. *Permendagri no.12. Pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah*.
- Moenir, H.A.S. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, SP. 2001. *Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application*, Prehince Hall. Ind. Inc.
- \_\_\_\_\_, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sarafino, E.P. 1994. *Health Psychology* (2.Ed). New York; Willey.
- Streers, dan Porter, 1999. *Motivasion and work Behavior*, Accademic Press, New. York.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel., & Lane. (1982). *Industrial and organizational psychology*. USA: Richard D Irwin. Inc.
- Venny. Marchelia. 2014. *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. *Jurnal Psikologi Terapan*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.



**LAMPIRAN A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

## Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Lama Bekerja :

## Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kram otot saya rasakan sejak saya bekerja disini	SS	S	TS	STS

SS                      S                      TS                      STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

**SELAMAT BEKERJA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kram otot saya rasakan sejak saya bekerja disini	SS	S	TS	STS
2.	Saya menjadi fresh setelah bangun tidur	SS	S	TS	STS
3.	Saya menjadi batuk-batuk karena serbuk kayu yang saya hidrup setiap hari	SS	S	TS	STS
4.	Kayu yang sudah dipernis akan saya berikan kode angka sebelum diperintahkan	SS	S	TS	STS
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pikiran saya tidak tenang	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak melakukan kesalahan, karena saya bersungguh-sungguh saat bekerja	SS	S	TS	STS
7.	Apabila tidak masuk kerja, saya tidak menghubungi atasan	SS	S	TS	STS
8.	Saya lebih senang bekerja sama dengan teman yang lain	SS	S	TS	STS
9.	Kepala saya sakit sebelah ketika masuk kerja	SS	S	TS	STS
10.	ketika pulang kerja, rasa lelah saya terobati	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak langsung meletakkan kayu yang sudah dipernis sebelum di perintahkan	SS	S	TS	STS
12.	Apabila berada di tempat kerja maka saya akan focus menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
13.	Saya langsung marah apabila ada teman yang menyinggung saya	SS	S	TS	STS
14.	Apabila pekerjaan saya sudah selesai, saya akan membantu pekerjaan yang lainnya	SS	S	TS	STS
15.	Pekerjaan saya membuat saya susah tidur malam	SS	S	TS	STS
16.	Kayu yang sudah diketam akan saya antar kebagian packing tanpa diperintahkan	SS	S	TS	STS
17.	Kesalahan dalam bekerja terjadi, karena saya susah untuk berkonsentrasi	SS	S	TS	STS
18.	Saya menyumbangkan ide kreatif saya untuk pabrik	SS	S	TS	STS
19.	Saya lebih senang menyendiri dari pada bekerja sama dengan teman yang lain	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasakan kepala saya sakit sebelah kanan apabila saya tidak masuk kerja	SS	S	TS	STS
21.	Karena terlalu lelah bekerja, saya menjadi susah untuk tidur nyenyak	SS	S	TS	STS
22.	Saya menggunakan masker saat bekerja, agar tidak mengalami gangguan pernafasan	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan menanyakan berulang-ulang kepada mandor apabila ingin meletakkan barang-barang yang sudah di ketam	SS	S	TS	STS
24.	Saya bekerja untuk menyumbangkan kreativitas agar pabrik bisa berkembang pesat	SS	S	TS	STS
25.	Saya bekerja dengan perintah mandor	SS	S	TS	STS
26.	Ketika bekerja migrain saya menjadi hilang	SS	S	TS	STS
27.	Ketika pulang kerja, saya tidak bisa melakukan aktivitas lain karena saya lelah bekerja	SS	S	TS	STS

28.	Saya akan menyampingkan urusan lain apabila sedang bekerja	SS	S	TS	STS
29.	Saya datang ketempat kerja, untuk menyelesaikan kewajiban, bukan untuk memberikan kemajuan pabrik	SS	S	TS	STS
30.	Saya bekerja dengan teman yang satu bagian dengan saya	SS	S	TS	STS
31.	Ketika bekerja migrain saya kambuh	SS	S	TS	STS
32.	Meskipun terasa lelah, saya tetap bekerja semaksimal mungkin	SS	S	TS	STS
33.	Saya mules-mules saat bekerja	SS	S	TS	STS
34.	Saya focus dalam bekerja	SS	S	TS	STS
35.	Saya mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
36.	Bekerja membuat otot-otot saya tidak kaku	SS	S	TS	STS
37.	Saya menjadi mudah lelah ketika saya bekerja di tempat ini	SS	S	TS	STS
38.	Saya tetap merasa puas ketika bangun tidur karena tidur saya sangat nyenyak	SS	S	TS	STS
39.	Apabila berada ditempat kerja saya merasa pikiran saya entah dimana-mana	SS	S	TS	STS
40.	Saya menerima kritikan yang membangun untuk saya	SS	S	TS	STS
41.	Saya tidak memikirkan bagaimana pabrik ini bisa berkembang jika pekerja memiliki ide-ide kreatif	SS	S	TS	STS
42.	Saya tetap memberikan kabar kepada atasan apabila saya tidak hadir ke tempat kerja	SS	S	TS	STS
43.	Saya bekerja sendiri-sendiri	SS	S	TS	STS
44.	Sejak saya bekerja disini, otot saya menjadi kuat	SS	S	TS	STS
45.	Ketika bekerja, otot saya menjadi kram	SS	S	TS	STS
46.	Tidak hanya ditempat kerja, di rumah saya juga merasa mules	SS	S	TS	STS
47.	Saya menjadi tidak focus ketika bekerja	SS	S	TS	STS
48.	Apabila ada teman yang menyinggung saya tetap lapang dada	SS	S	TS	STS
49.	Dalam sebulan absen saya terhitung lebih dari 3 hari	SS	S	TS	STS
50.	Saya bekerja tanpa harus diperintahkan	SS	S	TS	STS
51.	Saya tidak bisa dikritik siapapun	SS	S	TS	STS
52.	Saya absen karena saya benar-benar tidak bisa datang karena sakit	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Di tempat saya bekerja menjadi sejuk karena banyak angin yang masuk dari arah timur	SS	S	TS	STS
2.	Meskipun sudah menggunakan masker, semua karyawan sering terkena batuk karena debu	SS	S	TS	STS
3.	Tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang baik karena untuk penyimpanan kayu	SS	S	TS	STS
4.	Mesin-mesin tertentu saja yang dipasang alat untuk membantu karyawan dalam penerangan	SS	S	TS	STS
5.	Apabila mesin potong kayu dinyalakan semua pekerja menjadi sulit berkonsentrasi	SS	S	TS	STS
6.	Lingkungan pekerjaan membuat saya dan rekan tetap semangat menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
7.	Pekerja di pabrik ini sangat ramai, sehingga sulit untuk berkonsentrasi menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
8.	Pengunjung dan supervisior tidak diperbolehkan masuk ketempat kerja	SS	S	TS	STS
9.	Tempat saya bekerja pertukaran udaranya tergolong baik	SS	S	TS	STS
10.	Di tempat saya bekerja sangatlah panas karena tidak ada angin yang masuk	SS	S	TS	STS
11.	Tempat kerja saya menyedot debu secara otomatis	SS	S	TS	STS
12.	Penyimpanan kayu membuat cahaya yang ada di tempat kerja menjadi tidak baik	SS	S	TS	STS
13.	Di tempat kerja saya tidak menggunakan lampu apabila siang hari	SS	S	TS	STS
14.	Suara mesin yang besar tidak membuat pekerjaan saya terganggu	SS	S	TS	STS
15.	Lingkungan pekerjaan di tempat kerja membuat saya dan rekan sulit menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
16.	Pekerja di pabrik tidak mengganggu konsentrasi antar pekerja	SS	S	TS	STS
17.	Selain suara mesin yang berisik, karyawan yang ramai juga mengganggu kinerja	SS	S	TS	STS
18.	Udara yang masuk dan keluar sangat kotor	SS	S	TS	STS
19.	Pekerjaan yang dilakukan menjadi ringan karena udara yang masuk sangatlah banyak	SS	S	TS	STS
20.	Tempat saya bekerja cahaya yang masuk tertutup oleh tumpukan kayu	SS	S	TS	STS
21.	Pabrik menyediakan genset untuk terus stanby apabila listrik padam dan karyawan memerlukan penerangan yang cukup	SS	S	TS	STS
22.	Apabila listrik padam, maka karyawan tidak menggunakan lampu untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
23.	Selain pekerja yang ramai, pabrik juga sering dikunjungi konsumen dan supervisior, sehingga mengganggu kinerja para karyawan	SS	S	TS	STS

24.	Antara pekerja akan berkomunikasi melalui isyarat ketika alat-alat hidup	SS	S	TS	STS
25.	Seluruh karyawan tetap menggunakan masker meskipun alat penyedot debu selalu menyala	SS	S	TS	STS
26.	Pekerjaan yang dilakukan menjadi berat karena udara yang masuk membawa debu	SS	S	TS	STS
27.	Setiap jarak 2 meter, pabrik memasang alat penyedot debu	SS	S	TS	STS
28.	Tempat kerja saya tetap menggunakan lampu meskipun saat siang hari	SS	S	TS	STS
29.	Setiap alat dipasang lampu pijar untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
30.	Apabila mesin kayu dinyalakan saya akan menggunakan penutup telinga	SS	S	TS	STS
31.	Udara yang masuk dan keluar sudah sangat baik di tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Tempat kerja saya penuh dengan debu	SS	S	TS	STS
33.	Tempat saya bekerja diruang terbuka dengan cahaya yang mendukung	SS	S	TS	STS
34.	Semua pekerjaan yang diselesaikan menggunakan cahaya dari lampu	SS	S	TS	STS
35.	Antara pekerja jadi susah berkomunikasi karena alat-alat yang digunakan menimbulkan kebisingan	SS	S	TS	STS
36.	Suara mesin dan suara pekerja yang lain, tidak mengganggu saya menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
37.	Semua pekerjaan yang dikerjakan menggunakan cahaya alami kecuali ketika malam hari	SS	S	TS	STS
38.	Tempat saya bekerja pertukaran udara tergolong buruk	SS	S	TS	STS
39.	Ketika bekerja saya menjadi tidak focus karena suara mesin yang terlalu kencang	SS	S	TS	STS
40.	Pabrik tidak memasang alat untuk menyedot debu	SS	S	TS	STS



**LAMPIRAN B**  
**UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS**

## Reliability

### Notes

Output Created		20-JAN-2020 12:39:39	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	85	
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('LingjunganKerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
	Resources	Processor Time	00:00:00.02
		Elapsed Time	00:00:00.53

[DataSet0]

**Scale: LingkunganKerja**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	85	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	85	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.3059	343.191	.718	.969
VAR00002	94.2118	343.002	.838	.968
VAR00003	94.1529	342.822	.870	.968
VAR00004	94.2471	344.950	.762	.969
VAR00005	94.2118	345.431	.741	.969
VAR00006	94.2471	348.736	.647	.969
VAR00007	94.2588	347.099	.737	.969
VAR00008	94.2824	347.705	.624	.969
VAR00009	94.3412	350.180	.583	.969
VAR00010	94.3647	351.354	.555	.970
VAR00011	94.3059	344.810	.720	.969
VAR00012	94.2588	346.980	.682	.969
VAR00013	94.2235	345.938	.687	.969
VAR00014	94.3176	348.838	.633	.969
VAR00015	94.2588	346.718	.753	.969
VAR00016	94.1529	343.750	.738	.969
VAR00017	94.2706	347.866	.649	.969
VAR00018	94.3294	347.557	.669	.969
VAR00019	94.2588	347.385	.704	.969
VAR00020	94.2706	351.104	.509	.970
VAR00021	94.1765	346.266	.660	.969
VAR00022	94.2235	346.938	.650	.969
VAR00023	94.3176	349.267	.653	.969
VAR00024	94.2588	346.289	.676	.969
VAR00025	94.3059	349.167	.618	.969
VAR00026	94.2353	348.801	.610	.969

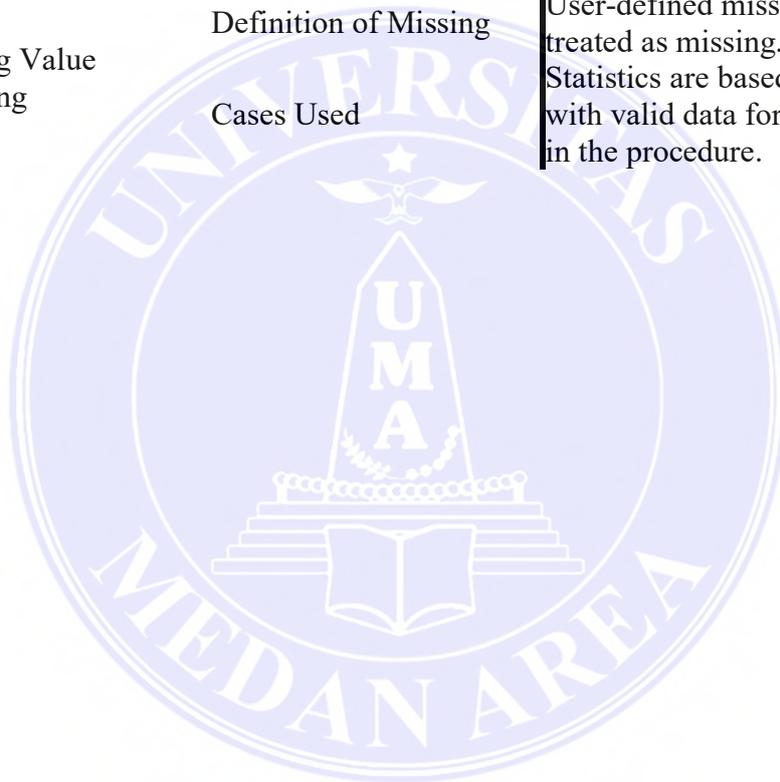
VAR00027	94.3176	346.481	.692	.969
VAR00028	94.4353	349.273	.594	.969
VAR00029	94.4235	348.342	.597	.969
VAR00030	94.3882	350.383	.539	.970
VAR00031	94.3059	347.191	.662	.969
VAR00032	94.2824	345.991	.631	.969
VAR00033	94.3294	348.747	.622	.969
VAR00034	94.3176	347.338	.676	.969
VAR00035	94.3412	347.251	.683	.969
VAR00036	94.3176	345.029	.698	.969
VAR00037	94.2471	346.950	.666	.969
VAR00038	94.3647	352.211	.504	.970
VAR00039	94.4118	350.412	.609	.969
VAR00040	94.2588	351.004	.488	.970

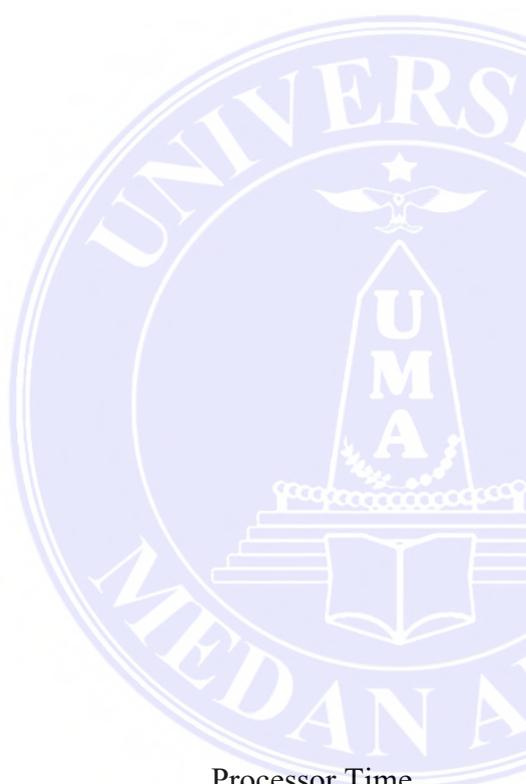
**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.7059	365.234	19.11109	40

**Reliability****Notes**

Output Created		20-JAN-2020 13:23:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



<p>Syntax</p>  <p>Resources</p>	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 /SCALE('StresKerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre> <p>Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.31</p>
---	--

[DataSet0]

**Scale: StresKerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Valid		85	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	.0
Total		85	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	52

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	126.3294	566.795	.525	.971
VAR00003	126.2824	564.134	.632	.971
VAR00004	126.2588	565.623	.638	.971
VAR00005	126.3176	566.910	.562	.971
VAR00006	126.2824	563.562	.605	.971
VAR00007	126.2235	564.938	.582	.971
VAR00008	126.2824	566.110	.558	.971
VAR00009	126.2588	566.527	.510	.972
VAR00010	126.3412	565.394	.580	.971
VAR00011	126.2706	562.176	.676	.971
VAR00012	126.2824	558.062	.747	.971
VAR00013	126.3059	563.905	.656	.971
VAR00014	126.3882	561.788	.661	.971
VAR00015	126.3294	560.390	.667	.971
VAR00016	126.3176	561.957	.699	.971
VAR00017	126.3176	561.600	.661	.971
VAR00018	126.2706	560.985	.695	.971
VAR00019	126.2824	563.253	.643	.971
VAR00020	126.2824	565.991	.561	.971
VAR00021	126.3882	561.312	.690	.971
VAR00022	126.4000	557.862	.743	.971

VAR00023	126.4471	561.274	.718	.971
VAR00024	126.3765	561.285	.659	.971
VAR00025	126.2471	557.807	.686	.971
VAR00026	126.2706	565.247	.598	.971
VAR00027	126.2706	565.985	.666	.971
VAR00028	126.3059	565.286	.613	.971
VAR00029	126.3882	568.788	.522	.971
VAR00030	126.3176	565.910	.550	.971
VAR00031	126.3412	565.680	.601	.971
VAR00032	126.4118	560.102	.682	.971
VAR00033	126.2706	556.890	.735	.971
VAR00034	126.3294	563.319	.694	.971
VAR00035	126.3294	561.819	.655	.971
VAR00036	126.3294	557.819	.739	.971
VAR00037	126.3412	560.799	.685	.971
VAR00038	126.2588	564.099	.619	.971
VAR00039	126.3882	566.359	.584	.971
VAR00040	126.3765	566.666	.607	.971
VAR00041	126.3412	561.037	.650	.971
VAR00042	126.3647	559.234	.662	.971
VAR00043	126.3294	561.676	.645	.971
VAR00044	126.2471	559.998	.725	.971
VAR00045	126.2118	561.740	.662	.971
VAR00046	126.2824	560.229	.701	.971
VAR00047	126.4000	561.790	.677	.971
VAR00048	126.3647	563.068	.651	.971
VAR00049	126.3647	565.258	.616	.971
VAR00050	126.4000	568.076	.492	.972
VAR00051	126.4000	568.195	.457	.972
<b>VAR00052</b>	<b>126.3059</b>	<b>582.715</b>	<b>.087</b>	<b>.973</b>
VAR00053	126.3765	573.166	.351	.972

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
128.8000	585.662	24.20045	52



**LAMPIRAN C**

**UJI NORMALITAS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

## NPar Tests

### Notes

Output Created		20-JAN-2020 14:12:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=LingkuStres /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.31
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LingkunganKerja	StresKerja
N		85	85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	96.7059	126.3059
	Std. Deviation	19.11109	24.13949
	Absolute	.209	.128
Most Extreme Differences	Positive	.209	.128
	Negative	-.091	-.121
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.927	1.181
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001	.123	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN D**  
**UJI LINIERITAS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

\* Curve Estimation.  
TSET NEWVAR=NONE.  
CURVEFIT  
/VARIABLES=Stres WITH Lingku  
/CONSTANT  
/MODEL=LINEAR  
/PLOT FIT.

### Curve Fit

		Notes
Output Created		20-JAN-2020 14:12:58
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 86
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=Stres WITH Lingku /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PLOT FIT.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:01.84 00:00:14.27
Use	From To	First observation Last observation
Predict	From To Amount of Output	First Observation following the use period Last observation PRINT = DEFAULT
Time Series Settings (TSET)	Saving New Variables Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	NEWVAR = NONE MXAUTO = 16

Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet0]

### Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1
Equation	1
Independent Variable	LingkunganKerja
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

### Case Processing Summary

	N
Total Cases	86
Excluded Cases <sup>a</sup>	1
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

### Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	StresKerja	LingkunganKerja
Number of Positive Values	85	85
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	1	1



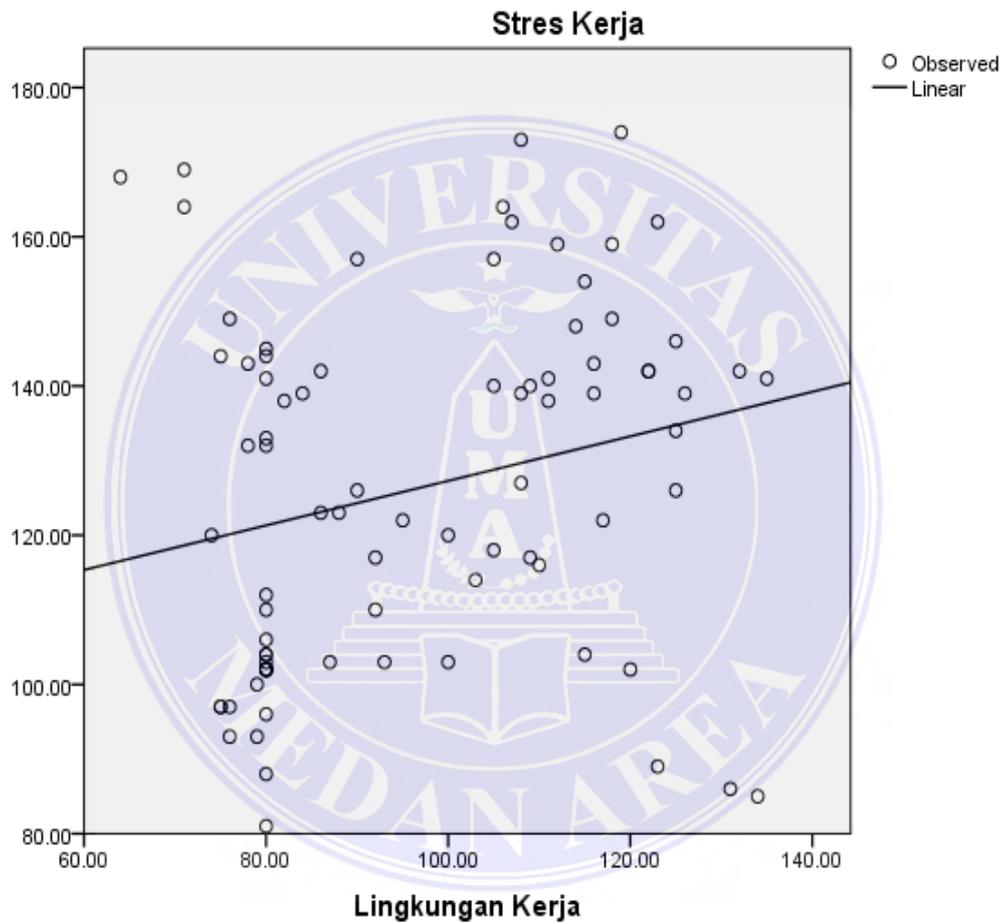
**LAMPIRAN E**  
**UJI HIPOTESIS**

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: StresKerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.056	4.908	1	83	.029	97.443	.298

The independent variable is LingkunganKerja.



### Frequency Table

#### LingkunganKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 64.00	1	1.2	1.2	1.2
Valid 71.00	2	2.3	2.4	3.5
Valid 74.00	1	1.2	1.2	4.7

75.00	3	3.5	3.5	8.2
76.00	3	3.5	3.5	11.8
78.00	2	2.3	2.4	14.1
79.00	2	2.3	2.4	16.5
80.00	20	23.3	23.5	40.0
82.00	1	1.2	1.2	41.2
84.00	1	1.2	1.2	42.4
86.00	2	2.3	2.4	44.7
87.00	1	1.2	1.2	45.9
88.00	1	1.2	1.2	47.1
90.00	2	2.3	2.4	49.4
92.00	2	2.3	2.4	51.8
93.00	1	1.2	1.2	52.9
95.00	1	1.2	1.2	54.1
100.00	2	2.3	2.4	56.5
103.00	1	1.2	1.2	57.6
105.00	3	3.5	3.5	61.2
106.00	1	1.2	1.2	62.4
107.00	1	1.2	1.2	63.5
108.00	3	3.5	3.5	67.1
109.00	2	2.3	2.4	69.4
110.00	1	1.2	1.2	70.6
111.00	2	2.3	2.4	72.9
112.00	1	1.2	1.2	74.1
114.00	1	1.2	1.2	75.3
115.00	2	2.3	2.4	77.6
116.00	2	2.3	2.4	80.0
117.00	1	1.2	1.2	81.2
118.00	2	2.3	2.4	83.5
119.00	1	1.2	1.2	84.7
120.00	1	1.2	1.2	85.9
122.00	2	2.3	2.4	88.2
123.00	2	2.3	2.4	90.6
125.00	3	3.5	3.5	94.1
126.00	1	1.2	1.2	95.3
131.00	1	1.2	1.2	96.5
132.00	1	1.2	1.2	97.6
134.00	1	1.2	1.2	98.8
135.00	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	98.8	100.0	

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

Missing System	1	1.2	
Total	86	100.0	

### StresKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
81.00	1	1.2	1.2	1.2
85.00	1	1.2	1.2	2.4
86.00	1	1.2	1.2	3.5
88.00	1	1.2	1.2	4.7
89.00	1	1.2	1.2	5.9
93.00	2	2.3	2.4	8.2
96.00	1	1.2	1.2	9.4
97.00	3	3.5	3.5	12.9
100.00	1	1.2	1.2	14.1
102.00	7	8.1	8.2	22.4
103.00	4	4.7	4.7	27.1
104.00	3	3.5	3.5	30.6
106.00	1	1.2	1.2	31.8
110.00	2	2.3	2.4	34.1
112.00	1	1.2	1.2	35.3
114.00	1	1.2	1.2	36.5
Valid 116.00	1	1.2	1.2	37.6
117.00	2	2.3	2.4	40.0
118.00	1	1.2	1.2	41.2
120.00	2	2.3	2.4	43.5
122.00	2	2.3	2.4	45.9
123.00	2	2.3	2.4	48.2
126.00	2	2.3	2.4	50.6
127.00	1	1.2	1.2	51.8
132.00	2	2.3	2.4	54.1
133.00	1	1.2	1.2	55.3
134.00	1	1.2	1.2	56.5
138.00	2	2.3	2.4	58.8
139.00	4	4.7	4.7	63.5
140.00	2	2.3	2.4	65.9
141.00	3	3.5	3.5	69.4
142.00	4	4.7	4.7	74.1
143.00	2	2.3	2.4	76.5
144.00	2	2.3	2.4	78.8

145.00	1	1.2	1.2	80.0
146.00	1	1.2	1.2	81.2
148.00	1	1.2	1.2	82.4
149.00	2	2.3	2.4	84.7
154.00	1	1.2	1.2	85.9
157.00	2	2.3	2.4	88.2
159.00	2	2.3	2.4	90.6
162.00	2	2.3	2.4	92.9
164.00	2	2.3	2.4	95.3
168.00	1	1.2	1.2	96.5
169.00	1	1.2	1.2	97.6
173.00	1	1.2	1.2	98.8
174.00	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	98.8	100.0	
Missing System	1	1.2		
Total	86	100.0		

### Correlations

		LingkunganKerja	StresKerja
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	.236*
	Sig. (2-tailed)		.029
	N	85	85
StresKerja	Pearson Correlation	.236*	1
	Sig. (2-tailed)	.029	
	N	85	85

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Regression

### Notes

Output Created	20-JAN-2020 14:15:35	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	86
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Stres /METHOD=ENTER Lingku.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

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

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

a. Dependent Variable: StresKerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.236 <sup>a</sup>	.056	.044	23.59680

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2732.893	1	2732.893	4.908	.029 <sup>b</sup>
Residual	46215.154	83	556.809		
Total	48948.047	84			

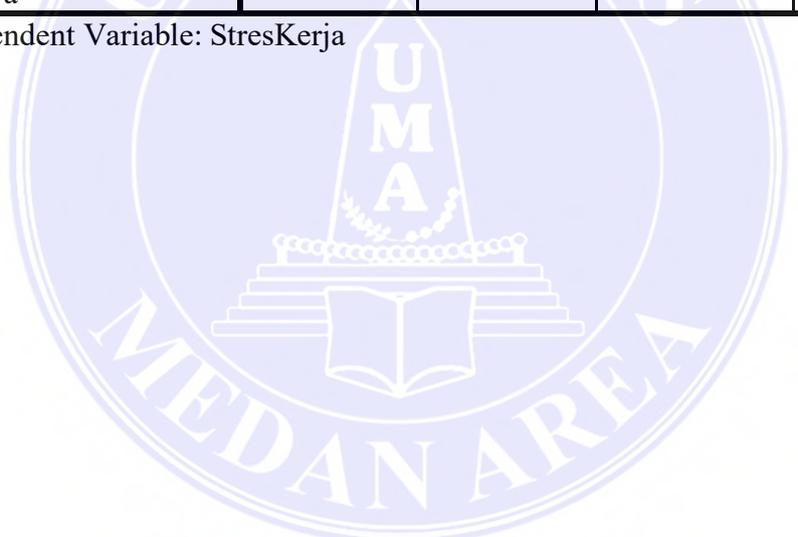
a. Dependent Variable: StresKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	97.443	13.277		7.339	.000
LingkunganKerja a	.298	.135	.236	2.215	.029

a. Dependent Variable: StresKerja





**LAMPIRAN F**  
**SURAT PENELITIAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 777 /FPSI/01.11/XII/2019  
Lampiran : -  
Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

Medan, 6 Desember 2019

**Yth, Pimpinan PT. Tanjung Timberindo Industri**  
**Di**  
**Tempat**

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

Nama : Trisna Valentina Simbolon  
Npm : 15 860 0355  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Awal di **PT. Tanjung Timberindo Industri Jl. Lintas Sumatera Buntu Bedimbar Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang**, guna penyusunan skripsi dengan judul : **"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri."**

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

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



Direktur Bekerja Bid. Akademik,

**Yail Anisa S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan :

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : *SN* /FPSI/01.10/I/2020  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 11 Januari 2020

Yth, Pimpinan PT. Tanjung Timberindo Industri  
Di  
Tempat

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

Nama : Trisna Valentina Simbolon  
NPM : 15 860 0355  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Tanjung Timberindo Industri Jl. Lintas Sumatera Buntu Bedimbar Tj. Morawa Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Ketua Bidang Akademik,

  
Wakil Ketua Bidang Akademik, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

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

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))14/12/20

Deli Serdang, 27 Januari 2020

nomor : 0144/SK/FTI/01/2020  
mpiran : -  
rihal : Pengambilan Data

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di

Tempat

Dengan Hormat,

Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Trisna Valentina Simbolon  
NIM : 15.860.0035  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Benar telah menyelesaikan penelitian di PT. Tanjung Timberindo Industry yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera Buntu Bedimbar Tj. Morawa Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara untuk keperluan penyusunan Skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry*".

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

  
Aiptu J.P. Saragih

mbusan : - Mahasiswa