

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA YANG DIALAMI
DOSEN DAN PEGAWAI DI FAKULTAS
USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
IAIN PAREPARE**



**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

2020

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA YANG DIALAMI
DOSEN DAN PEGAWAI DI FAKULTAS
USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
IAIN PAREPARE**



Oleh :

MUSKI HASTUTI

NIM: 15.3200.072

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memproleh Gelar Sarjana Sosial (S.sos)
Pada Program Studi Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

2020

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA YANG DIALAMI
DOSEN DAN PEGAWAI DI FAKULTAS
USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
IAIN PAREPARE**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memproleh
Gelar Sarjana Sosial**

**Program Studi
Bimbingan Konseling Islam**

Disusun dan diajukan oleh

**MUSKI HASTUTI
NIM: 15.3200.072**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare

Nama Mahasiswa : Muski Hastuti

NIM : 15.3200.072

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

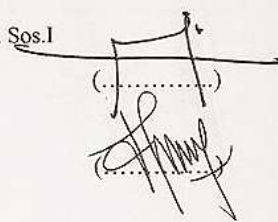
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : B-55 /In.39/FUAD/01/2019

Disetujui Oleh


Pembimbing Utama : Dr. Muhammad Qadaruddin, M. Sos.I
NIP : 198301162009121005


Pembimbing Pendamping : Nurhikmah, M.Sos.I
NIP : 198109072009012005



Mengetahui:

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah




Dr. H. Abd. Halim K. M. A
NIP: 195906241998031001

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA YANG DIALAMI
DOSEN DAN PEGAWAI DI FAKULTAS
USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
IAIN PAREPARE**

Disusun dan diajukan oleh:

MUSKI HASTUTI
NIM.15.3200.072

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah
Pada tanggal 10 Februari 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama	: Dr. Muhammad Qadaruddin, M. Sos.I	(.....)
NIP	: 19830116 200912 1 005	
Pembimbing Pendamping	: Nurhikmah, M.Sos.I	(.....)
NIP	: 19810907 200901 2 005	

Mengetahui :



Rektor IAIN Parepare

Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si
NIP: 19640427 198703 1 002



Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

Dr. H. Abd. Halim K. M.A
NIP: 19590624 199803 1 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul : Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare

Nama : Muski Hastuti

Nim : 15.3200.072



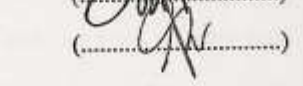

Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : B-55 /In.39/FUAD/01/2019

Tanggal Kelulusan : 10 Februari 2020

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Muhammad Qadaruddin, M. Sos.I	(Ketua)	
Nurhikmah, M.Sos.I	(Sekretaris)	
Dr. Sitti Jamilah Amin, M.Ag	(Anggota)	
Dr. Zulfah, M.Pd	(Anggota)	

Mengetahui :

Rektor IAIN Parepare



Dr. Ahmad Sultra RUSTAN, M.Si
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah atas segala kebesarannya, rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti mendapat inspirasi tanpa batas dalam menyusun karya ilmiah yang semoga memberikan manfaat bagi pembacanya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah saw, keluarganya, sahabatnya dan bagi seluruh Umat Islam yang hidup dengan kebaikan dan sunnahnya. Tidak dipungkiri banyak kesulitan dalam mengerjakan skripsi ini, namun Alhamdulillah peneliti bersyukur dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare”. Skripsi ini di persembahkan untuk kedua orang tua peneliti, Ayahanda penulis yaitu Syamsuddin dan Ibunda Marwati atas segala upaya dan usahanya baik material maupun non material serta nasehat dan berkat do'a tulusnya sehingga penulis mendapat kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Selanjutnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus dan menghaturkan penghargaan kepada:

1. Dr. Ahmad Sultra Rustan, M. Si. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras dalam mengelola pendidikan di IAIN Parepare.

2. Dr. H. Abdul Halim K. Lc. MA. Selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa IAIN Parepare.
3. Dr. Muhammad Qadaruddin, M. Sos.I selaku pembimbing I dan Ibu Nurhikmah, M.Sos.I selaku pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan selama dalam penulisan skripsi ini.
4. Muhammad Haramain, M. Sos. I. Selaku penanggung jawab Program Studi Bimbingan Konseling Islam atas segala pengabdian dan bimbingannya bagi mahasiswa baik dalam proses perkuliahan maupun diluar dari perkuliahan.
5. Dosen Penasehat Akademik Dr. Muhammad Qadaruddin, M.Sos.I yang telah memberikan motivasi dan nasehat dalam berbagai hal.
6. Dosen pada Program Studi Bimbingan Konseling Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
7. Staf Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang telah meluangkan waktu mereka untuk melayani setiap keperluan dalam pemenuhan dalam penelitian ini.
8. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
9. Saudara-saudaraku tercinta Muh. Ekayanto, Rahmayanti, S.Ap, Sri Wahyuni, Nur Azizah, Nur Fadillah atas doa dan Motivasi yang diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat Terbaikku Meliana S.Tr.Par, Bripda Nursaniah, Ramadana, Nurvianti, Delfi, Nurhikmah, Hendra, Rusman dan Amri atas do'a dan semangat yang diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabat peneliti yang begitu banyak memberikan bantuan dan alur pemikirannya masing-masing dan terkhusus kepada sahabat terdekat penulis yaitu Nurlela, Sahriani, Yusni, Devi.L, Andi Hidayatullah, Piona Sulpiani, Kartika, Rizma Purmadani Ahmad, Surianti, Aswandy, Rizaldi, Muh. Faisal, Muh. Zamri S.Sos, Iksan Bahar dan Awaluddin yang begitu banyak membantu dalam penulisan skripsi ini dan selalu menemani penulis dalam keadaan apapun sehingga skripsi ini bisa diselesaikan lebih cepat.
12. Senior-senior alumni BKI tanpa terkecuali atas doa dan semangat yang telah diberikan kepada penulis di dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Tidak lupa untuk teman-teman seperjuangan mahasiswa Bimbingan Konseling Islam (BKI) angkatan 2015 serta kepada seluruh mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare untuk bantuan dan kebersamaan selama peneliti menjalani studi di IAIN Parepare.

Tak lupa pula peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah Swt berkenan menilai segala kebijakan sebagai amal jariah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya peneliti menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 11 Februari 2020

Penulis

MUSKI HASTUTI
15.3200.072

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUSKI HASTUTI
NIM : 15.3200.072
Tempat/Tgl. Lahir : MASSEPE 10 Agustus 1997
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 11 Februari 2020

Penulis

IAIN
PAREPARE
MUSKI HASTUTI
15.3200.072

ABSTRAK

MUSKI HASTUTI. *Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.* (dibimbing oleh Muhammad Qadaruddin, selaku pembimbing I dan Ibu Nurhikmah, selaku pembimbing II).

Skripsi ini mengkaji tentang Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kasual. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi.

Dari hasil analisis data diperoleh bahwa variabel Dukungan Keluarga dengan nilai 4.804 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq$ taraf signifikan 0,05 artinya variabel dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja sehingga dikatakan bahwa H_1 Diterima dan untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 1.949 dengan nilai 3,855 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 \leq$ taraf signifikan 0,05 artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, sehingga dikatakan bahwa H_2 Diterima. Jadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Keluarga (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai ($12,811 \geq 3,522$) $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$ secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y) sehingga disimpulkan bahwa H_3 diterima dan terdukung.

Kata kunci: *Dukungan Keluarga, Lingkungan Kerja, Stres Kerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGANTAR.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Teori.....	7
2.1.1 Teori Kebutuhan.....	7
2.1.2 Pengertian Dukungan Keluarga.....	10
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Dukungan Keluarga.....	11
2.1.4 Jenis-jenis Dukungan Keluarga.....	14

2.1.5	Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.1.6	Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.7	Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.8	Pengertian Stres Kerja	19
2.1.9	Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	21
2.1.10	Indikator Stres Kerja	23
2.2	Tinjauan Hasil Penelitian Relevan	23
2.3	Kerangka Pikir.....	24
2.4	Hipotesis Penelitian.....	27
2.5	Definisi Operasional Variabel	27
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	29
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.3	Populasi dan Sampel.....	31
3.4	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	33
3.5	Teknik Analisis Data	34
3.5.1	Uji Validitas	40
3.5.2	Uji Reliabilitas	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Pengumpulan Data	43
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.3	Analisis Data	85
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	92

BAB V	PENUTUP	
5.1	Simpulan.....	100
5.2	Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
BIOGRAFI PENULIS		



DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Nama Tabel	Hlm
1.1	Daftar Dosen dan Pegawai FUAD IAIN Pareparea	36
1.2	Jumlah Kuesioner	45
1.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
1.4	Responden Berdasarkan tingkat pendidikan	47
1.5	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
2.1	Pernyataan 1 Variabel X_1	49
2.2	Pernyataan 2 Variabel X_1	50
2.3	Pernyataan 3 Variabel X_1	51
2.4	Pernyataan 4 Variabel X_1	51
2.5	Pernyataan 5 Variabel X_1	52
2.6	Pernyataan 6 Variabel X_1	53
2.7	Pernyataan 7 Variabel X_1	54
2.8	Pernyataan 8 Variabel X_1	55
2.9	Pernyataan 9 Variabel X_1	55
2.10	Pernyataan 10 Variabel X_1	56
2.11	Pernyataan 11 Variabel X_1	57
2.12	Pernyataan 12 Variabel X_1	58
2.13	Pernyataan 13 Variabel X_1	59
2.14	Pernyataan 14 Variabel X_1	59
2.15	Pernyataan 15 Variabel X_1	60
3.1	Pernyataan 1 Variabel X_2	61
3.2	Pernyataan 2 Variabel X_2	62
3.3	Pernyataan 3 Variabel X_2	63
3.4	Pernyataan 4 Variabel X_2	64
3.5	Pernyataan 5 Variabel X_2	65
3.6	Pernyataan 6 Variabel X_2	66
3.7	Pernyataan 7 Variabel X_2	66
3.8	Pernyataan 8 Variabel X_2	67
3.9	Pernyataan 9 Variabel X_2	68
3.10	Pernyataan 10 Variabel X_2	69

3.11	Pernyataan 11 Variabel X_2	70
3.12	Pernyataan 12 Variabel X_2	71
4.1	Pernyataan 1 Variabel Y_1	72
4.2	Pernyataan 2 Variabel Y_1	73
4.3	Pernyataan 3 Variabel Y_1	74
4.4	Pernyataan 4 Variabel Y_1	75
4.5	Pernyataan 5 Variabel Y_1	75
4.6	Pernyataan 6 Variabel Y_1	76
4.7	Pernyataan 7 Variabel Y_1	77
4.8	Pernyataan 8 Variabel Y_1	78
4.9	Pernyataan 9 Variabel Y_1	79
4.10	Pernyataan 10 Variabel Y_1	79
4.11	Pernyataan 11 Variabel Y_1	80
4.12	Pernyataan 12 Variabel Y_1	81
4.13	Pernyataan 13 Variabel Y_1	82
4.14	Pernyataan 14 Variabel Y_1	82
4.15	Pernyataan 15 Variabel Y_1	83
4.16	Pernyataan 16 Variabel Y_1	84
4.17	Pernyataan 17 Variabel Y_1	85
4.18	Pernyataan 18 Variabel Y_1	86



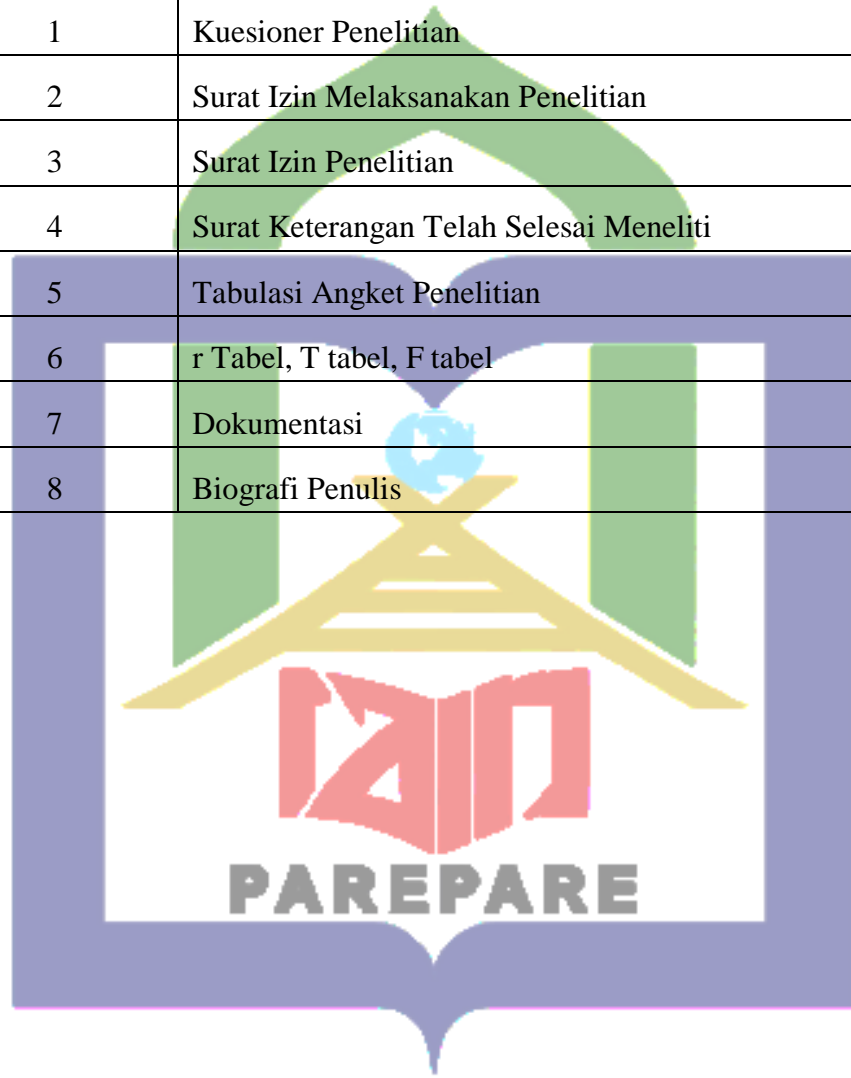
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.3	Bagan Kerangka Pikir	31
3.1.2	Desain Penelitian	35



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
1	Kuesioner Penelitian
2	Surat Izin Melaksanakan Penelitian
3	Surat Izin Penelitian
4	Surat Keterangan Telah Selesai Meneliti
5	Tabulasi Angket Penelitian
6	r Tabel, T tabel, F tabel
7	Dokumentasi
8	Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya manusia dewasa memiliki kebutuhan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan dirinya atau orang lain yang ditanggung kehidupannya. Terdapat banyak sekali ragam pekerjaan, mulai dari pekerjaan yang membutuhkan kemampuan intelektual yang tinggi sampai pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan fisik yang tinggi. Seseorang tentunya akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki.

Salah satunya pekerjaan yang dianggap sebagian masyarakat yang membutuhkan kemampuan fisik dan kemampuan intelektual adalah Dosen dan staf yang ada di Kampus maupun sekolah tinggi. Dalam menjalankan pekerjaannya, dosen dan staf dituntut untuk melaksanakan pekerjaan seperti mengajar dan meladeni setiap kebutuhan mahasiswa yang ada di kampus, hal inilah yang bisa memungkinkan dosen atau staf mengalami stress terhadap pekerjaan. Stres terjadi karena seseorang memandang besar akibat dari kejadian yang menegangkan dan tidak memiliki kemampuan untuk mengatasinya¹. Di mana stres sendiri bisa dikatakan sebagai tuntutan terhadap sistem yang menghasilkan ketegangan, kecemasan yang berlebihan dan kegelisahan pada diri seseorang.

¹Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Cetakan ke-4, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012) h. 150

Pada saat seseorang bekerja maka pasti akan terdapat sumber-sumber stres (*stresor*) pada tempat bekerja. *Stresor* tersebut dapat berupa stresor dari lingkungan kerja maupun dukungan keluarga. *Stresor* tersebut dapat berfungsi sebagai sumber *eustres* maupun sumber *distres*. Pada saat *stresor* menghampiri seseorang maka orang tersebut akan berusaha untuk beradaptasi. Namun jika pada kenyataannya seseorang tidak dapat beradaptasi dengan *stresor* tersebut maka orang tersebut akan mengalami apa yang dinamakan dengan stres kerja. Stres kerja merupakan tekanan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan gangguan fisik yang dapat menghambat kinerja seseorang.² Dampak buruk dari stres kerja dapat berupa emosi yang labil, mudah lupa sampai kepada gangguan fisik seperti sakit penyakit. Adanya dampak buruk ini tentu saja akan menghambat kinerja seseorang dalam bekerja. Melihat adanya dampak buruk stres pada kinerja seseorang maka stres ini harus diatasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres adalah ada tidaknya dukungan keluarga. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, instrumental dan informatif.³ Di mana dukungan keluarga tersebut dapat diperoleh seseorang dari keluarga, rekan sekerja, sahabat dan koneksi dengan komunitas. Dukungan keluarga ini yang kemudian membantu seseorang untuk mengurangi stres dan menghadapi *stresor* dalam lingkungan kerjanya.

²Robbins SP dan Judge, *Perilaku Organisasi*: (Buku ke 2, Jakarta : Solemba 2012) h 375

³Pratama, P.A. *Dukungan Keluarga dan Depresi*, (Yogyakarta : Jurnal Psikologika, 2012) h 80

Dukungan keluarga mempengaruhi Individu dalam mengatasi efek negatif dari stres yang berat. Dukungan keluarga yang baik seseorang dapat mengurangi stres misalnya dengan menyibukkan diri. Dukungan keluarga yang positif sebanding dibawah intensitas stres yang tinggi dan rendah, misalnya seseorang dengan dukungan keluarga tinggi dapat memiliki harga diri yang lebih tinggi sehingga tidak mudah terserang stres.⁴ Peran keluarga mempunyai pengaruh yang sangat tinggi dalam harga diri, sebuah keluarga yang memiliki harga diri yang rendah akan tidak mempunyai kemampuan dalam membangun harga diri anggota keluarganya dengan baik, keluarga akan memberikan umpan balik yang negatif dan berulang-ulang akan merusak harga diri bagi individu itu sendiri, harga dirinya akan terganggu jika kemampuannya menyelesaikan masalahnya tidak kuat. Selain itu, Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap tingkat stres kerja seseorang.

Dosen dan staf yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan rekan kerja yang selalu bekerja sama dalam bekerja serta saling menghormati sesama rekan kerja, maka Dosen dan staf akan merasa nyaman untuk bekerja sehingga dapat mengurangi stres yang bisa jadi terjadi pada dirinya. Sebaliknya, bila Dosen dan staf berada di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan rekan kerja, maka Dosen dan staf tidak merasa

⁴Sri Lestari, *Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h 11

nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan meningkatnya stress kerja yang dialami Dosen dan staf di FUAD IAIN Parepare. beberapa dosen dan staf merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh keluarga masih berada rana yang biasa-biasa saja, dalam artian keluarga tidak terlalu mau mengurus atau ikut campur dalam persoalan pekerjaannya, akan tetapi dukungan yang diberikan oleh keluarga lebih kepada pemberian perhatian mengenai kesehatan dan kebutuhan sehari-hari dosen dan staf FUAD IAIN Parepare. Selain itu, beberapa dosen dan staf terkadang merasa stres dengan pekerjaan yang dijalannya, salah satu faktor yang menyebabkan seperti tuntutan yang diberikan terkadang melebihi dari kapasitasnya, terkadang merasa kesulitan dalam memenuhi standar kinerja, sampai berada pada titik di mana dosen dan staf merasa bahwa performa kerjanya menurun.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa dosen yang merupakan tenaga pendidik di kampus yang memiliki waktu kerja dari pagi hingga sore hari sering kali banyak mengeluh mudah cepat lelah dan bosan. Tuntutan kinerja yang tinggi, tanggung jawab yang cukup besar dengan ekspektasi yang luar biasa dari pimpinan. Kondisi yang berkepanjangan inilah yang menyebabkan dosen mudah mengalami stres. Hal tersebut sangat membahayakan dalam proses mengajar jika dosen sudah mulai lelah dan bosan. Begitu pula untu staf yang memiliki jam kerja dai pagi hingga sore hari dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tanggung jawab yang cukup besar kadang membuat staf merasa bosan, lelah dan bosan membuat staf merasa stres. Oleh karena itu, untuk mengurangi tingkat stres yang bisa dialami oleh

Dosen maupun staf FUAD IAIN Parepare sangat perlukan dukungan keluarga dan lingkungan kerja yang memadai agar setiap dosen dan Staf merasa nyaman ketika berada di ruangan dan juga membuat suasana hati setiap dosen dan staf menjadi lebih baik. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi tentang Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan , maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yaitu :

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare ?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu :

- 1.3.1 Untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.
- 1.3.2 Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan bermuara pada dua hal yakni kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi tentang Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare dan menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya serta digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam bidang Bimbingan Konseling Islam maupun bidang lainnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru kepada pihak yang berkepentingan yang ingin mengetahui Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare serta menambah wawasan bagi penulis tentang Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Teori Kebutuhan

1. Kebutuhan-kebutuhan Fisologis atau Biologis.

Dasar pada teori Maslow adalah pendapatnya tentang kebutuhan fisiologis atau yang biasa disebut dengan kebutuhan biologis. Kebutuhan fisiologis atau Biologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.⁵ Kebutuhan ini juga biasa disebut sebagai kebutuhan pokok manusia yang harus terpenuhi dalam menjalankan kehidupannya.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil,

⁵Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*, (Cetakan Pertama, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2013) h 33

jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi.

3. Kebutuhan akan Rasa Cinta Kasih

Cinta, sebagaimana kata itu digunakan oleh Maslow, tidak boleh dikacaukan dengan seks, yang dapat dipadankan dengan sebagai kebutuhan fisiologi semata. Dalam teorinya, dikatakan bahwa “tingkah laku seksual ditentukan oleh banyak kebutuhan, bukan hanya kebutuhan seksual melainkan oleh kebutuhan lain, yang utama diantaranya adalah kebutuhan akan cinta dan kasih sayang. Maslow menyukai rumusan yang dikemukakan oleh Carl Roges tentang cinta, yaitu “keadaan dimengerti secara mendalam dan diterima dengan dengan sepenuh hati.⁶ Artinya dengan cinta yang didapatkan dan diberikan oleh orang lain mampu membuat seseorang merasakan perasaan yang tulus dan perasan yang tidak tulus.

Di samping itu Maslow juga berpendapat bahwa, kecendrungan Freud menganggap cinta berasal dari seks merupakan kesalahan serius. Maslow juga merasa heran mengapa psikologi hanya membahas sedikit saja tentang cinta, Maslow juga mengemukakan bahwa tanpa cinta pertumbuhan dan perkembangan manusia akan terhambat. Bagi Maslow, cinta menyangkut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesra antara dua orang, termasuk sikap saling percaya. Dalam hubungan yang sejati tidak akan ada rasa takut, sering kali cinta akan rusak apabila salah satu pihak merasa

⁶ Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*, (Cetakan Pertama, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2013) h 34

takut kalau-kalau kelemahan dan kesalahan akan terungkap. Maslow mengatakan juga, “kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sub pertama mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan. Kesemuanya mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahawa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Sub yang kedua mencakup antara lain prestasi.⁷ Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, *prestise* (wibawa), status, dan reputasi.

5. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualiasasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan,

⁷Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*, (Cetakan Pertama, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2013) h 34

memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.⁸ Hirarki kebutuhan tersebut dapat terlihat bahwa prioritas pemenuhan kebutuhan sangat ditentukan oleh tingkatan kebutuhan yang ada. Artinya individu yang sudah terpenuhi kebutuhan fisiologis dasar secara otomatis akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi dan begitu seterusnya.

2.1.2 Pengertian Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga didefinisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional dan berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Dukungan keluarga merupakan unsur terpenting dalam membantu individu menyelesaikan suatu masalah. Apabila ada dukungan, maka rasa percaya diri akan bertambah dan motivasi untuk menghadapi masalah yang akan terjadi akan meningkat.⁹ Dukungan keluarga adalah sebuah proses yang terjadi sepanjang masa kehidupan, sifat dan jenis dukungan berbeda dalam berbagai tahap-tahap siklus

⁸Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*, (Cetakan Pertama, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2013) h 34

⁹Sri Lestari, *Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h 3

kehidupan. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan keluarga internal, seperti dukungan dari suami, istri atau dukungan dari saudara kandung dan dapat juga berupa dukungan keluarga eksternal bagi keluarga inti. Dukungan keluarga membuat keluarga mampu berfungsi dengan berbagai kepandaian dan akal. Sebagai akibatnya, hal ini meningkatkan kesehatan dan adaptasi keluarga

Dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan.¹⁰ Anggota keluarga dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika di perlukan. Jadi dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang meliputi sikap, tindakan dan penerimaan terhadap anggota keluarga, sehingga anggota keluarga merasa ada yang memperhatikannya.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga

Menurut Sarafino dalam Pratama faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga adalah :

1. Faktor Internal
 - 1) Tahap Perkembangan

¹⁰M. Fahli Zatra Hadi, *Pengantar Konseling Perkawinan*, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2016), h 55

Artinya dukungan keluarga dapat ditentukan oleh faktor usia dalam hal ini adalah pertumbuhan dan perkembangan, dengan demikian setiap rentang usia (bayi-lansia) memiliki pemahaman dan respon terhadap perubahan kesehatan berbeda-beda.

2) Pendidikan atau Tingkat Pengetahuan

Keyakinan seorang terhadap adanya dukungan terbentuk oleh variabel intelektual yang terdiri dari pengetahuan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Kemampuan kognitif akan membentuk cara berfikir seseorang termasuk kemampuan untuk memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan penyakit dan menggunakan pengetahuan tentang kesehatan untuk menjaga kesehatan dirinya.¹¹ Pendidikan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang mampu memberikan pemahaman mengenai segala hal yang ada pada dirinya maupun sekitarnya.

3) Faktor Emosional

Faktor emosional juga mempengaruhi keyakinan terhadap adanya dukungan dan cara melaksanakannya. Seseorang yang mengalami respon stress dalam perubahan hidupnya cenderung berespon terhadap berbagai tanda sakit, mungkin dilakukan dengan cara mengawatirkan bahwa penyakit tersebut dapat mengancam kehidupannya. Seseorang yang secara umum terlihat sangat tenang mungkin mempunyai respon emosional yang kecil selama ia

¹¹Pratama, P.A. *Dukungan Keluarga dan Depresi*, (Yogyakarta : Jurnal Psikologika, 2012) h

sakit. Seorang individu yang tidak mampu melakukan coping secara emosional terhadap ancaman penyakit dan mungkin menyangkal adanya gejala penyakit pada dirinya dan tidak mau menjalani pengobatan

4) Spiritual

Aspek spiritual dapat terlihat dari bagaimana seseorang menjalani kehidupannya, menyangkut nilai dan keyakinan yang dilaksanakan, hubungan dengan keluarga atau teman dan kemampuan mencari harapan dan arti dalam hidup.

2. Faktor Eksternal

1) Praktik di Keluarga

Cara bagaimana keluarga memberikan dukungan biasanya mempengaruhi penderita dalam melaksanakan kesehatannya. Misalnya, klien juga akan melakukan tindakan pencegahan jika keluarga melakukan hal yang sama.

2) Faktor Keluarga

Faktor keluarga dapat meningkatkan resiko terjadinya penyakit dan mempengaruhi cara seseorang mendefinisikan dan bereaksi terhadap penyakitnya.

3) Latar Belakang Budaya

Latar belakang budaya mempengaruhi keyakinan nilai dan kebiasaan individu dalam memberikan dukungan termasuk cara pelaksanaan kesehatan

pribadi.¹² Budaya yang ada disekitar seseorang mampu mempengaruhi kepribadian individu tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa latar belakang budaya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga.

2.1.2.2 Jenis- Jenis Dukungan Keluarga

Menurut Friedman dukungan Keluarga dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, yaitu :

1. Dukungan emosional (*Emotional support*)

Dukungan emosional adalah keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat serta pemulihan dan membantu penguasaan terhadap emosi. Dukungan emosional meliputi dukungan yang diwujudkan dalam bentuk adanya kepercayaan dan perhatian.

2. Dukungan penghargaan (*Esteem support*)

Dukungan penghargaan, keluarga bertindak sebagai pemberi umpan balik untuk membimbing dan menengahi pemecahan masalah, seperti memberikan support, penghargaan, dan perhatian. Dukungan penghargaan merupakan suatu dukungan dari keluarga dalam bentuk memberikan umpan balik dan penghargaan kepada anggota keluarga, menunjukkan respon positif yaitu dorongan atau persetujuan terhadap gagasan, ide, juga perasaan seseorang.¹³ Dukungan penghargaan yang diberikan oleh keluarga mampu

¹²Setiadi, *Konsep dan Proses Keperawatan Keluarga*, (Surabaya: Graha Ilmu, 2012) h 66

¹³Friedman, *Keperawatan Keluarga*. (Yogyakarta: Gosen Publishing, 2013) h 24

membuat individu merasa dihargai dan dicintai dalam lingkungan keluarganya sehingga memberikan respon positif dari penerima dukungan.

3. Dukungan instrumental (*Instrumental support*)

Dukungan instrumental keluarga merupakan suatu dukungan atau bantuan penuh dari keluarga dalam bentuk memberikan bantuan tenaga, dana, maupun meluangkan waktu untuk membantu melayani dan mendengarkan anggota keluarga dalam menyampaikan pesannya. Dukungan instrumental keluarga merupakan fungsi ekonomi dan fungsi perawatan kesehatan yang diterapkan keluarga terhadap anggota keluarga yang sakit.

4. Dukungan informasi (*Informational support*)

Pemberian dukungan informasi peran keluarga dinilai sebagai pusat informasi, artinya keluarga diharapkan mengetahui segala informasi terkait dengan anggota keluarga dan penyakitnya seperti, pemberian saran dan sugesti, informasi yang dapat digunakan untuk mengungkap suatu permasalahan.¹⁴ Manfaat dari dukungan ini adalah dapat meminimalisir munculnya tekanan yang ada pada diri individu akibat tuntutan di lingkungan masyarakat, seperti memberikan nasehat, usulan, petunjuk, serta pemberian informasi yang mungkin akan dibutuhkan oleh anggota keluarga yang lain.

¹⁴Friedman, *Keperawatan Keluarga*. (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2013) h 25

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut, lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Danang Sunyoto mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.¹⁵ Menurut Anwar Prabu Mangkunegara lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.¹⁶ Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan pengaruh yang baik pula untuk kinerja karyawan atau orang yang berada dalam lingkungan tersebut.

Rivai menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

¹⁵Sunyoto Banang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT.Buku Seru, 2012) h 43

¹⁶Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013) h 17

tugas-tugas yang dibebankan.¹⁷ Menurut Sedarmayati definisi Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Faktor pewarnaan ruang kerja di dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Selain itu pewarnaan juga sangat penting untuk menambah gairah karyawan dalam bekerja serta untuk dapat memperjelas pengamatan para karyawan tersebut pada obyek pekerjaannya.

¹⁷Veithzal Rivai Zainal etc, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk perusahaan* (Cet.VII; Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h 717

¹⁸Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2013) h 21

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja para karyawannya, dan hal ini merupakan salah satu faktor yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Apabila perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja maka akan dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang dan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Seseorang akan merasa senang jika lingkungan kerjanya bersih dan rasa senang yang dirasakan oleh seseorang ini dapat mempengaruhi dirinya untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan bagi karyawan terutama dalam ruang kerja karena pertukaran udara yang cukup dapat menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan, sebaliknya apabila pertukaran udara yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.¹⁹ Sehingga disimpulkan bahwa pertukaran udara mampu memberikan efek positif maupun efek negatif kepada individu ketika hal yang diberikan tidak sesuai dengan hal yang diinginkan.

4. Penerangan

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya matahari. Dalam menjalankan tugas, sering kali

¹⁹Alex.S.Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2014) h 110-111

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.

5. Musik

Seringkali dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memerlukan musik, meskipun tidak semua perusahaan memfasilitasi musik. Dengan mendengarkan musik akan dapat menimbulkan suasana yang gembira dan akan mengurangi tingkat kelelahan dalam bekerja. Musik akan membuat karyawan berada dalam kondisi segar sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta dapat membuat mereka merasa nyaman.

6. Keamanan

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah rasa aman. Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dan secara tidak langsung akan mendorong, memotivasi, serta akan memberikan semangat kerja karyawann. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung.²⁰ Keamanan juga sebenarnya memiliki pengertian yang lebih luas, misalnya keamanan akan keselamatan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya, hingga konstruksi gedung tempat karyawan bekerja, serta adanya jaminan keamanan dimasa depan.

²⁰Alex.S.NitiseMITO, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2014) h 112-113

7. Kebisingan

Suara bising merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh semua orang karena hal tersebut dapat mengganggu aktivitas seseorang. Dalam pelaksanaan pekerjaan, suasana bising ini harus dihindari oleh setiap karyawan karena konsentrasi karyawan dapat terganggu.²¹ Dengan terganggunya konsentrasi karyawan maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan, sehingga akan dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu banyak beberapa perusahaan menggunakan peredam ruangan yang dapat mengurangi suara bising tersebut.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah :

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi staf guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan

2) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus

²¹Alex.S.Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2014) h 113

diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.²² Suhu udara yang sesuai yang diharapkan karyawan mampu memberikan dampak bagus pula sehingga kinerja karyawan akan baik namun jika suhu udara yang ada tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan akan memberikan dampak yang tidak baik pula.

3) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

4) Ukuran Ruang Kerja

Ukuran Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

²²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2013) h.144

5) Tata Letak Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

6) Privasi Ruang Kerja

Ruang kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan merasa privasi karyawan terjaga sehingga meningkatkan produktifitas karyawan.²³ Ketika privasi setiap karyawan terjaga maka karyawan tidak akan merasa cemas atau khawatir akan bocornya privasi setiap karyawan.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja para karyawannya. Seseorang akan merasa senang jika lingkungan kerjanya bersih dan rasa senang yang dirasakan oleh seseorang ini dapat mempengaruhi dirinya untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu sebaiknya dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

²³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2013) h.145

8) Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

9) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan.²⁴ Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

10) Peralatan Kantor

Fasilitas atau peralatan merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

11) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM)

²⁴Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2013) h.145

12) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.²⁵ Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

2.1.4 Pengertian Stress Kerja

Kata stres berasal dari istilah latin yaitu “*stringere*” yang mempunyai arti ketegangan dan tekanan. Adapun secara umum stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan yang diberikan kepada seseorang. Stres juga bisa disimpulkan sebagai respon adaptif terhadap suatu situasi atau kondisi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Menurut Mangkunegara stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.²⁶ Menurut Robbins stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasi dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.²⁷ Stres bisa saja menimpah setiap individu tidak memandang umur hal ini dikarenakan karena beberapa keinginan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

²⁵Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2013) h.146

²⁶Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013) h 93

²⁷Robbins SP dan Judge, *Perilaku Organisasi*: (Buku ke 2, Jakarta : Solemba 2012) h 375

Mangkunegara pengertian stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.²⁸ Adapun pengertian Stres kerja menurut Hasibuan adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh *stresors* (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi dan individu.²⁹ raian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing inividu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa al-Qur'an selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang ia juga berfungsi sebagai obat yang ampuh untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini, al-Qur'an dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. al-Qur'an juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS. Jumu'ah/ 62:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

²⁸Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013) h 157

²⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013) h 25

Terjemahan :

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”³⁰

Penjelasan dari ayat di atas bahwasanya umat manusia diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menjalankan atau menunaikan ibadah wajib seperti sholat, dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti bekerja keras dan belajar secara bersungguh-sungguh. Allah sangat menyukai orang yang mau bekerja keras. Maka dari itu, dalam Islam tidak dianjurkan seseorang untuk bermalas-malasan. Allah juga melarang umatnya untuk memintaminta bahkan disaat kondisi miskin sekalipun.

2.1.4.1 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

- 1) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- 2) Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres
- 3) Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat

³⁰Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya (Transliterasi Arab-Latin) Model Perbaris*, (Semarang : CV. Asy Syifa'. 2013) h 1489

keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- 2) Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada.
- 3) Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.³¹ Tuntutan ini menjadi salah satu faktor yang banyak dialami oleh karyawan karena terkadang apa yang diinginkan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh rekan kerja.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan

³¹Robbins SP dan Judge, *Perilaku Organisasi*: (Buku ke 2, Jakarta : Solemba 2012) h 370

yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja.³² Begitu pula masalah ekonomi menjadi pemicu karyawan mengalami stres karena terkadang memikirkan lebih banyak pengeluaran daripada penghasilan sehingga dapat mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.1.4.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Igor, Indikator Stres Kerja adalah:

1. Intimidasi dan tekanan yang dari rekan kerja kita, pimpinan perusahaan dan klien. Adanya tekanan yang diterima dari atasan ataupun rekan kerja sendiri yang harus dipenuhi akan menjadi beban tersendiri yang dialami oleh individu.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. Tuntutan yang diterima dari pekerjaannya namun tidak didukung oleh sumber daya yang ada, maka akan mempengaruhi tingkat stres pekerja karena beban tersebut.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan. Penempatan yang tidak sesuai dengan basic dari pekerja tersebut akan menjadi hambatan dalam bekerja karyawan karena akan mengalami kesulitan dalam memahami dalam pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang. Pekerjaan yang berbahaya akan menjadi tantangan bagi para pekerja karena perlu ketelitian dalam menghadapi pekerjaan yang ada. Selain itu pekerjaan yang berulang-ulang akan menyebabkan seorang karyawan menjadi jenuh dengan situasi yang ada.

³²Robbins SP dan Judge, *Perilaku Organisasi*: (Buku ke 2, Jakarta : Solemba 2012) h 370

5. Beban lebih, yaitu adanya target tertentu yang diberikan kepada karyawan yang kemudian menjadi beban yang dirasakan oleh karyawan.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.³³ Faktor ini merupakan salah satu faktor yang diterapkan dalam memberikan tolak ukur sendiri untuk individu itu sendiri.

2.1 Tinjauan Hasil penelitian Relevan

- 2.2.1 Gaffar, dengan judul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan organisasi stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu faktor organisasi sebesar 58,5%.³⁴ Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu untuk penelitian terdahulu memfokuskan kepada pengaruh stress terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sedangkan untuk penelitian sekarang memfokuskan kepada pengaruh dukungan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami dosen dan staf FUAD IAIN Parepare. Persamaan penelitian terdahulu dengan

³³Dwi Septianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA SEMARANG*, (Jurnal, Universitas Dipenogoro Semarang, 2010), h.11

³⁴Gaffar, *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*, (Makassar : 2012)

penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian Kuantitatif untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak ada.

- 2.2.2** Saputra, dengan judul Pengaruh stress dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corpration Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dengan responden sejumlah 109 orang ini menunjukkan hasil uji F dihitung sebesar 34,860 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien korelasi 0.630.³⁵ Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu untuk penelitian terdahulu memfokuskan Pengaruh stress dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corpration Yogyakarta sedangkan untuk penelitian sekarang memfokuskan kepada pengaruh dukungan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami dosen dan staf FUAD IAIN Parepare. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian Kuantitatif untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak ada.

³⁵Saputra, *Pengaruh stress dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corpration Yogyakarta*, (Yogyakarta : 2014)

2.3 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai kerangka pikir diatas, serta untuk menguji bahwa apakah Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Dukungan Keluarga (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y).

H₂ : Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y)

H₃ : Dukungan Keluarga (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y).

2.5 Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih memudahkan memahami maksud dari penelitian ini, maka penulis akan menguraikan pengertian dari judul penelitian ini sebagai berikut :

2.5.1 Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga didefinisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional dan berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

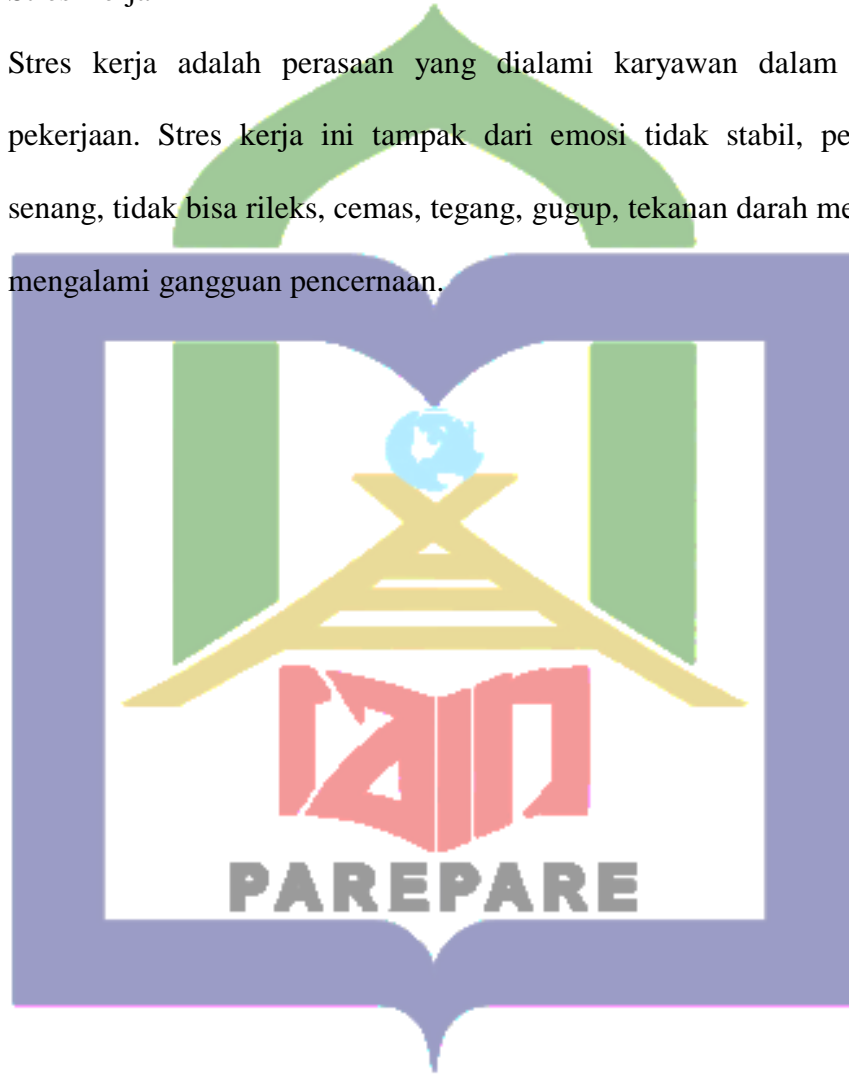
2.5.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi

pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2.5.3 Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini penulis melakukan analisa terhadap 3 variabel, yaitu untuk Variabel terikatnya (Dependen) atau Y adalah Stres Kerja dan untuk variable bebas (Independen) atau X_1 adalah Dukungan Keluarga serta X_2 adalah Lingkungan Kerja.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kasual. Penelitian asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih³⁶. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik³⁷. Penelitian ini menganalisis pengaruh dukungan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stress kerja dosen dan staf FUAD IAIN Parepare.

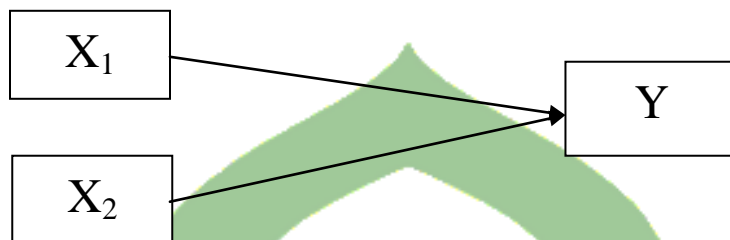
3.1.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sehingga untuk memudahkan proses pengolahan dan analisis data, maka desain penelitian menggunakan penelitian menggunakan analisis asosiatif, yaitu mengkaji apakah Dukungan Keluarga dan

³⁶Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: PT. Rajawali, 2013) h 30

³⁷Arikanto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013) h 124

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan:

X_1 : Dukungan Keluarga

X_2 : Lingkungan Kerja

Y : Stres Kerja

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare. Adapun waktu untuk melakukan penelitian ini direncanakan selama ± 2 bulan tahun 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpunan/sekelompok keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data

penelitian.³⁸ Menurut Sugiyono, populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.³⁹ Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang sedang diteliti oleh peneliti. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare.

1.1 Tabel Daftar Dosen dan Staf FUAD IAIN Parepare

	DAFTAR	JUMLAH
1	DOSEN TETAP PNS	26
2	DOSEN TETAP NON PNS	13
3	DOSEN CPNS	8
4	DOSEN LB	17
5	KASUBBAG	3
	JUMLAH	67

Sumber : Dokumen FUAD IAIN Parepare

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Penelitian ini, diketahui bahwa jumlah populasi kurang 100 sehingga sebaiknya digunakan semua sebagai responden sebagai mana yang disebutkan Arikunto

³⁸Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h 144

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012) h

bahwasanya “jika jumlah populasi kurang dari 100, akan lebih baik diambil secara keseluruhan, sehingga dikatakan bahwa penelitian ini adalah penelitian populasi”.⁴⁰ Akan tetapi mengingat bahwa dalam penelitian ini yang akan dijadikan sebagai responden adalah Dosen dan Staf di mana memiliki kesibukan dan kepentingan yang berbeda serta keterbatasan waktu tenaga dan biaya sehingga untuk mempermudah dalam pengumpulan data, penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling.

Teknik sampling yang digunakan yaitu dengan menggunakan *Purposive Sampling*. Dikatakan Purposive sampling yaitu setiap unit atau individu yang diambil dari populasi yang dipilih dengan sengaja, berdasarkan pertimbangan tertentu. peneliti akan mengambil beberapa objek untuk dijadikan sampel penelitian. Sampel yang diambil, dianggap dapat mewakili populasi. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

Rumus slovin:

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

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir atau diinginkan (5%)

⁴⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta 2010), h. 174

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

$$n = \frac{67}{1 + 67(0,05)^2}$$

$$n = \frac{67}{3,15}$$

$$n = 21,269$$

$$n = 22$$

Maka jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini sebanyak 22 Dosen dan Staf Staf.

3.4 Teknik Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian.⁴¹ Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah diumuskan.

Penelitian kuantitatif dengan judul Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare diperlukan teknik pengumpulan data yang harus tepat sehingga data yang di dapatkan benar-benar Valid. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi atau pengatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat

⁴¹Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h 130

gambaran secara jelas tentang kondisi penelitian tersebut.⁴² Observasi dilakukan terhadap dosen dan staf FUAD IAIN Parepare

3.4.2 Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bias terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Bentuk kuesioner yang akan dibagikan rekananya bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai : Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.⁴³ Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen yang berfungsi sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang sangat kritis dalam melakukan penelitian yang bersifat ilmiah, karena dari analisis data dapat memberikan makna

⁴²Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h 134

⁴³Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h 132

atau arti dalam memecahkan masalah-masalah yang akan diteliti. Adapun Instrumen penelitian (kuisiomer) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesiomer perlu dilakukan pengujian atas kuisiomer dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisiomer yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisiomer).

3.5.1 Uji Validitas data

Menurut Sugiyono, validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dialporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.⁴⁴ Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisi item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki criteria sebagai berikut :

1. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesiomer adalah valid
2. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesiomer adalah tidak valid.⁴⁵

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010) h 267

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010) h 183

Dari hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

1.2 Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Skor Hitung	Validitas
X ₁	1	0,453	Valid
	2	0,445	Valid
	3	0,437	Valid
	4	0,437	Valid
	5	0,325	Valid
	6	0,458	Valid
	7	0,814	Valid
	8	0,805	Valid
	9	0,588	Valid
	10	0,824	Valid
	11	0,597	Valid
	12	0,458	Valid
	13	0,682	Valid
	14	0,870	Valid
	15	0,640	Valid
X ₂	1	0,744	Valid
	2	0,810	Valid
	3	0,725	Valid
	4	0,528	Valid
	5	0,778	Valid
	6	0,579	Valid
	7	0,560	Valid
	8	0,307	Valid
	9	0,477	Valid
	10	0,439	Valid
	11	0,491	Valid
	12	0,522	Valid
Y ₁	1	0,729	Valid
	2	0,718	Valid
	3	0,729	Valid
	4	0,821	Valid
	5	0,726	Valid
	6	0,891	Valid
	7	0,536	Valid
	8	0,415	Valid
	9	0,880	Valid

	10	0,818	Valid
	11	0,580	Valid
	12	0,621	Valid
	13	0,415	Valid
	14	0,875	Valid
	15	0,875	Valid
	16	0,590	Valid
	17	0,770	Valid
	18	0,790	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 21

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa dari item pernyataan variabel X_1 , 15 item dinyatakan valid karena hasil yang diperoleh melebihi taraf signifikan $> 0,05$ (5%) dengan $r_{hitung} \geq 0,30$. Begitu pula untuk item pernyataan Variabel X_2 , 12 item dinyatakan valid karena hasil yang diperoleh melebihi taraf signifikan $> 0,05$ (5%) di mana $r_{hitung} \geq 0,30$. Adapun untuk variabel Y_1 , semua item pernyataan dinyatakan valid dan tidak ada yang dibuang karena semua item melebihi taraf signifikan $> 0,05$ (5%) di mana $r_{hitung} \geq 0,30$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.⁴⁶ Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010) h 354

melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan valid (reliable).⁴⁷ Hal ini bisa dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dapat diandalkan.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

1.3 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
X ₁	0,818
X ₂	0,711
Y ₁	0,143

Sumber : Hasil Output SPSS 21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang di olah melalui Spss 21 dengan menggunakan *cronbach alphanya* menunjukkan X₁ memiliki nilai 0,818 yang berarti lebih besar dari nilai *cronbach alphanya* 0,600, begitu pula dengan X₂ yang menunjukkan angka 0,711 yang berarti memiliki angka lebih besar dari nilai *cronbach alphanya* 0,600. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan X₁ dan X₂ dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel karena melebihi ketentuan dari nilai *cronbach alphanya* 0,600. Sedangkan untuk nilai dari Y₁ sebesar 0,143 yang berarti pula lebih kecil dari *cronbach alphanya*

⁴⁷Eti Rochaety, *Metodologi Penelitian Bisnis dengan aplikasi SPSS*, (Edisi Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010) h 54

0,600 yang berarti untuk butir pernyataan variabel Y tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan.

1.3.1 Uji Hipotesis

1.3.1.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda yakni teknik analisis ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stress Kerja dosen dan Staf FUAD IAIN Parepare.

1.3.1.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika $P \text{ value} < 0,05$, maka ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan jika $P \text{ value} > 0,05$, maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.⁴⁸ Pengujian ini berlaku untuk mengetahui apakah setiap variabel secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat dalam penelitian ini.

⁴⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Semarang, BP Universitas Diponegoro, 2011), h.47-48

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner ini ditujukan guna mengetahui pendapat responden mengenai Dukungan Keluarga (X_1) Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (Y_1). Kuesioner yang disebar sebanyak 30 kuesioner, pengumpulan data dimulai pada bulan Agustus 2019 sampai bulan September 2019.

Tabel 1.2 Jumlah Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah
1.	Kuesioner yang dibagikan	22
2.	Kuesioner yang diolah	22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 22 kuesioner, sehingga kuesioner yang akan diolah sebanyak 22 kuesioner.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare sebanyak 22 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	10 Orang	45,45 %
2	Laki-laki	12 Orang	54,54%
	Jumlah	22 Orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah Dosen dan Staf laki-laki dan perempuan di Fakultas FUAD Hampir sama jumlahnya yaitu 12 dan 10 orang hanya saja Dosen dan Staf laki-laki lebih banyak dengan tingkat persentase sebanyak 54,54% sedangkan untuk Dosen dan Staf perempuan sebanyak 45,45% .

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa kebanyakan dosen dan staf di FUAD yang menjadi responden pada penelitian ini adalah laki-laki, hal ini ditunjukkan dari jumlah dosen dan staf Laki-laki sebanyak 12 orang sedangkan untuk dosen dan staf perempuan berjumlah 10 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Strata 1 (S1)	3 Orang	13,63 %
2	Strata 2 (S2)	13 Orang	59,09%
3	Strata (S3)	6 Orang	27,27%
	Jumlah	22 Orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) lebih banyak dengan jumlah 13 orang atau 59,09% dibandingkan dengan tingkat pendidikan Strata (S3) yang berjumlah 6 orang atau 27,27% dan Pendidikan Strata 1 (S1) yang tingkat pendidikannya jauh lebih sedikit dengan jumlah 3 orang atau 13,63%.

Dari data di atas penulis menyimpulkan bahwa sebagian besar Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare berpendidikan akhir Sarjana (S1) dan (S2), karena tingkat pendidikan Sarjana (S1) dan (S2) merupakan syarat minimal untuk menjadi tenaga aktivisi/pengajar Kampus.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 1.6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	≥ 10 Tahun	5 Orang	22,72 %
2	5 - 9 Tahun	6 Orang	27,27%
3	≥ 1 Tahun	11 Orang	50,00%
	Jumlah	22 Orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa lama bekerja ≥ 10 tahun sebanyak 5 orang atau dengan 22,72% lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang masa kerjanya 5 - 9 Tahun sebanyak 6 Orang atau persentase 27,27%. Sedangkan untuk responden dengan masa lama bekerja ≥ 1 tahun sebanyak 11 orang atau dengan persentase 50.00%.

Dari data di atas penulis menyimpulkan bahwa Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare yang menjadi responden pada penelitian ini, untuk kategori lama bekerjanya di atas 1 tahun sebanyak 11 orang lebih banyak dibandingkan dengan kategori lama bekerja dari 5-10 tahun yang berarti sebagian besar merupakan Dosen dan staf baru.

4.2.2 Deskripsi Variabel Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga merupakan unsur terpenting dalam membantu individu menyelesaikan suatu masalah. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel dukungan keluarga (X_1) dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.2.1 Tabel Item Pernyataan

Bagian ini menampilkan angket dalam bentuk pernyataan yang disajikan kepada 22 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan 15 item dari variabel X_1 yang berdasarkan indikator yang akan diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Dukungan Emosional

Tabel 2.1

Keluarga saya selalu menyiapkan sarapan pagi sebelum berangkat kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	8	36%
S	Setuju	13	59%
TS	Tidak Setuju	1	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 2.1 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga saya selalu menyiapkan sarapan pagi sebelum berangkat kerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (36%), setuju (59%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.1 tentang Keluarga saya selalu menyiapkan sarapan pagi sebelum berangkat kerja menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan setuju 13, menyatakan sangat setuju 8 sedangkan untuk kategori tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.2
Keluarga saya memerhatikan kerapian pakaian saya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	9	41%
S	Setuju	13	59%
TS	Tidak Setuju	0	0%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 2.2 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga saya memerhatikan kerapian pakaian saya, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (41%), setuju (59%), tidak setuju (0%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.2 tentang Keluarga saya memerhatikan kerapian pakaian saya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 9, menyatakan setuju 13 sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.3
Keluarga khawatir pada saya ketika saya terlambat pulang ke rumah

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	6	27%
S	Setuju	16	73%
TS	Tidak Setuju	0	0%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 2.3 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan keluarga mereka khawatir pada saat mereka terlambat pulang kerumah, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (27%), setuju (73%), tidak setuju (0%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.3 tentang keluarga mereka khawatir pada saat mereka terlambat pulang kerumah menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 6, menyatakan setuju 16, sedangkan untuk kategori menyatakan tidak setuju sangat tidak setuju responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.4
Keluarga selalu mendengarkan keluhan saya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	16	73%
S	Setuju	6	27%
TS	Tidak Setuju	0	0%

STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 2.4 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga selalu mendengarkan keluh kesah saya, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (73%), setuju (27%), tidak setuju (0%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.4 tentang Keluarga selalu mendengarkan keluh kesah saya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 16, menyatakan setuju 6, sedangkan untuk kategori menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

2. Dukungan Penghargaan

Tabel 2.5
Keluarga selalu mengingatkan saya untuk beristirahat yang cukup

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	5	23%
S	Setuju	17	77%
TS	Tidak Setuju	0	0%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 2.5 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga selalu mengingatkan saya untuk beristirahat yang cukup, hal ini dapat dilihat dari

jumlah persentase sangat setuju (23%), setuju (77%), tidak setuju (0%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.5 tentang Keluarga selalu mengingatkan saya untuk beristirahat yang cukup menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 12, menyatakan sangat tidak setuju 8, menyatakan setuju 2 sedangkan untuk kategori sangat setuju responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.6
Keluarga saya selalu memberikan pujian kepada saya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	8	36%
S	Setuju	14	64%
TS	Tidak Setuju	0	0%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 2.6 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga saya selalu memberikan pujian kepada saya, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (36%), setuju (64%), tidak setuju (0%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.6 tentang Keluarga saya selalu memberikan pujian kepada saya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 8, menyatakan setuju 14,

sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

3. Dukungan Instrumental

Tabel 2.7
Saya selalu menelpon/ ditelpon keluarga saya ketika jam istirahat

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	5	22%
S	Setuju	16	73%
TS	Tidak Setuju	1	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 2.7 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya selalu menelpon/ ditelpon keluarga saya ketika jam istirahat, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (22%), setuju (73%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.7 tentang Saya selalu menelpon/ ditelpon keluarga saya ketika jam istirahat menunjukkan bahwa dari 22 responden, 16 menyatakan setuju, menyatakan sangat setuju 5, menyatakan tidak setuju 1 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.8
Keluarga selalu membantu menyiapkan keperluan pekerjaan saya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	7	32%
S	Setuju	14	63%
TS	Tidak Setuju	1	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 2.8 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga selalu membantu menyiapkan keperluan pekerjaan saya, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (32%), setuju (63%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%)

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.8 tentang Keluarga selalu membantu menyiapkan keperluan pekerjaan saya mereka menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan setuju 14, menyatakan sangat setuju 7, menyatakan sangat tidak setuju 1 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.9
Saya dan keluarga selalu menyempatkan waktu untuk berdiskusi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	3	13%
S	Setuju	18	82%

TS	Tidak Setuju	1	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan tabel 2.9 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya dan keluarga selalu menyempatkan waktu untuk berdiskusi, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (13%), setuju (82%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.9 tentang Saya dan keluarga selalu menyempatkan waktu untuk berdiskusi menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 3, menyatakan setuju 18 dan tidak setuju 1 sedangkan untuk kategori tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.10

Keluarga saya selalu membantu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	7	32%
S	Setuju	14	63%
TS	Tidak Setuju	1	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan tabel 2.10 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga saya selalu membantu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya, hal

ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (33%), setuju (63%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.10 tentang Keluarga saya selalu membantu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 6, menyatakan setuju 14 dan tidak setuju 1 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.11
Keluarga selalu mengingatkan untuk mengatur keuangan dengan baik

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	9	41%
S	Setuju	12	54%
TS	Tidak Setuju	1	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan tabel 2.11 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga selalu mengingatkan untuk mengatur keuangan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (41%), setuju (54%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.11 tentang Keluarga selalu mengingatkan untuk mengatur keuangan dengan baik menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 9, menyatakan

setuju 12 dan sangat setuju 1 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.12
Keluarga saya selalu memerhatikan kesehatan saya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	8	36%
S	Setuju	14	64%
TS	Tidak Setuju	0	0%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan tabel 2.12 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga saya selalu memerhatikan kesehatan saya, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (36%), setuju (64%), tidak setuju (0%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.12 tentang Keluarga saya selalu memerhatikan kesehatan saya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 8, menyatakan setuju 14, sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

4. Dukungan Informasi

Tabel 2.13

Keluarga selalu mengingatkan saya ketika ada kegiatan penting di tempat kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	6	26%
S	Setuju	15	69%
TS	Tidak Setuju	1	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan tabel 2.13 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga selalu mengingatkan saya ketika ada kegiatan penting di tempat kerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (26%), setuju (69%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.13 tentang Keluarga selalu mengingatkan saya ketika ada kegiatan penting di tempat kerja menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 6, menyatakan setuju 15 dan tidak setuju 1 sedangkan untuk kategori tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.14

Keluarga saya menegur saya jika saya melakukan kelalaian

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	7	32%
S	Setuju	14	63%

TS	Tidak Setuju	5	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan tabel 2.14 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga saya menengur saya jika saya melakukan kelalaian, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (32%), setuju (63%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.14 tentang Keluarga saya menengur saya jika saya melakukan kelalaian menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 7, menyatakan setuju 14 dan tidak setuju 1 dan sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

Tabel 2.15
Keluarga selalu mengingatkan saya untuk mengecek kesehatan setiap bulannya.

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	8	36%
S	Setuju	13	59%
TS	Tidak Setuju	1	5%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan tabel 2.15 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Keluarga selalu mengingatkan saya untuk mengecek kesehatan setiap bulannya, hal

ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (36%), setuju (59%), tidak setuju (5%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 2.15 tentang Keluarga selalu mengingatkan saya untuk mengecek kesehatan setiap bulannya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 8, menyatakan setuju 13 dan tidak setuju 1 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden memutuskan untuk tidak ada yang memilih.

4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel lingkungan kerja (X_2) dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.3.1 Tabel Item Pernyataan

Bagian ini menampilkan angket dalam bentuk pernyataan yang disajikan kepada 22 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan 12 item dari variabel X_2 berdasarkan indikator yang akan diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Penerangan

Tabel 3.1
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah terang

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	11	50%

S	Setuju	9	40%
TS	Tidak Setuju	2	10%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.1 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah terang, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (50%), setuju (40%), tidak setuju (10%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.1 tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah terang menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 11, menyatakan setuju 9, menyatakan tidak setuju 2 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih

2. Suhu Udara

Tabel 3.2
Suhu udara dalam ruangan kerja terasa sejuk

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	10	45%
S	Setuju	10	45%
TS	Tidak Setuju	2	10%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.2 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan suhu udara dalam ruangan kerja terasa sejuk, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (45%), setuju (45%), tidak setuju (10%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.2 tentang suhu udara dalam ruangan kerja terasa sejuk menunjukkan bahwa dari 22 responden, 10 menyatakan sangat setuju, menyatakan setuju 10, menyatakan tidak setuju 2 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

3. Sirkulasi Udara

Tabel 3.3
Sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	10	45%
S	Setuju	7	32%
TS	Tidak Setuju	5	23%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (45%), setuju (32%), tidak setuju (23%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.3 tentang sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 10, menyatakan setuju 7, menyatakan tidak setuju 5 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

4. Ukuran Ruang Kerja

Tabel 3.4
Ukuran ruang kerja sebanding dengan jumlah orang yang bekerja didalam ruangan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	10	45%
S	Setuju	8	36%
TS	Tidak Setuju	4	19%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Ukuran ruang kerja sebanding dengan jumlah orang yang bekerja di dalam ruangan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (45%), setuju (36%), tidak setuju (19%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.4 tentang Ukuran ruang kerja sebanding dengan jumlah orang yang bekerja di dalam ruangan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 10,

menyatakan setuju 8, menyatakan tidak setuju 4 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

5. Tata Letak Ruang Kerja

Tabel 3.5
Ruang kerja tertata dengan rapi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	11	50%
S	Setuju	7	31%
TS	Tidak Setuju	4	19%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.5 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan ruang kerja tertata rapi, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (50%), setuju (31%), tidak setuju (19%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.5 tentang ruang kerja tertata rapi menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 11, menyatakan setuju 7, menyatakan tidak setuju 4 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

6. Privasi Ruang Kerja

Tabel 3.6
Ruang kerja diatur untuk menjaga privasi Dosen/Staf staf

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	13	59%
S	Setuju	7	31%
TS	Tidak Setuju	2	10%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.6 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan ruang kerja diatur untuk menjaga privasi dosen dan staf staf, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (59%), setuju (31%), tidak setuju (10%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.6 tentang ruang kerja diatur untuk menjaga privasi dosen dan staf staf menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 13, menyatakan setuju 7, menyatakan tidak setuju 2 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

7. Kebersihan

Tabel 3.7
Terjaminnya kebersihan di tempat kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	8	36%

S	Setuju	9	41%
TS	Tidak Setuju	5	23%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.7 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan terjaminnya kebersihan di tempat kerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (36%), setuju (41%), tidak setuju (23%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.7 tentang terjaminnya kebersihan di tempat kerja menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 8, menyatakan setuju 9, menyatakan tidak setuju 5 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

8. Suara Bising

Tabel 3.8

Tidak terdengar adanya suara bising yang akan mengganggu proses kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	6	27%
S	Setuju	14	63%
TS	Tidak Setuju	2	10%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.8 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan tidak terdengar adanya suara bising yang akan mengganggu proses kerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (27%), setuju (63%), tidak setuju (10%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.8 tentang tidak terdengar adanya suara bising yang akan mengganggu proses kerja menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 6, menyatakan setuju 14, menyatakan tidak setuju 2 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

9. Penggunaan Warna

Tabel 3.9
Penggunaan warna cat dinding diruangan kerja membuat nyaman

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	9	41%
S	Setuju	8	36%
TS	Tidak Setuju	5	23%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.9 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan penggunaan warna cat dinding diruangan kerja membuat nyaman, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (41%), setuju (36%), tidak setuju (23%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.9 tentang penggunaan warna cat dinding diruangan kerja membuat nyaman menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 9, menyatakan setuju 8, menyatakan tidak setuju 5 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

10. Peralatan Kantor

Tabel 3.10
Tersedia peralatan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhannya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	3	14%
S	Setuju	8	36%
TS	Tidak Setuju	11	50%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.10 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan tersedia peralatan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (14%), setuju (36%), tidak setuju (50%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.10 tentang tersedia peralatan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 3, menyatakan

setuju 8, menyatakan tidak setuju 11 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

11. Keamanan Kerja

Tabel 3.11
Terjaminnya keamanan selama proses kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	5	23%
S	Setuju	17	77%
TS	Tidak Setuju	0	0%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.11 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan terjaminnya keamanan selama proses kerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (23%), setuju (77%), tidak setuju (0%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.11 tentang terjaminnya keamanan selama proses kerja menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 5, menyatakan setuju 11, sedangkan untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

12. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Tabel 3.12
Hubungan antara sesama membantu saya dalam bekerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	5	23%
S	Setuju	9	41%
TS	Tidak Setuju	8	36%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan Tabel 3.12 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan hubungan antara sesama membantu dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (23%), setuju (41%), tidak setuju (36%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 3.12 tentang hubungan antara sesama membantu dalam bekerja menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 5, menyatakan setuju 9, menyatakan tidak setuju 8 sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

4.2.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel Stres kerja (Y_1) dapat diuraikan sebagai berikut :

4.2.4.1 Tabel Item Pernyataan

Bagian ini menampilkan angket dalam bentuk pernyataan yang disajikan kepada 22 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan 18 item dari variabel Y_1 berdasarkan indikator yang akan diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Intimidasi dan tekanan

Tabel 4.1
Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan peraturan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	8	36%
TS	Tidak Setuju	11	50%
STS	Sangat Tidak Setuju	3	14%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.1 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan peraturan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (36%), tidak setuju (50%), sedangkan sangat tidak setuju (14%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.1 tentang Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan peraturan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat tidak setuju 3,

menyatakan tidak setuju 11 dan tidak setuju 8 sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.2
Saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	4	18%
TS	Tidak Setuju	15	68%
STS	Sangat Tidak Setuju	3	14%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.2 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (18%), tidak setuju (68%), sedangkan sangat tidak setuju (14%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.2 tentang Saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan setuju 4, menyatakan tidak setuju 15, menyatakan sangat tidak setuju 3 sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.3
Pimpinan/Atasan selalu memberikan teguran keras ketika saya melakukan kelalaian dalam menjalankan pekerjaan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	8	36%
TS	Tidak Setuju	11	50%
STS	Sangat Tidak Setuju	3	14%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.3 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Pimpinan/Atasan selalu memberikan teguran keras ketika saya melakukan kelalaian dalam menjalankan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (36%), tidak setuju (50%), sedangkan sangat tidak setuju (14%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.3 tentang Pimpinan/Atasan selalu memberikan teguran keras ketika saya melakukan kelalaian dalam menjalankan pekerjaan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan setuju 8, menyatakan tidak setuju 11, menyatakan sangat tidak setuju 3 sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

2. Perbedaan antara tuntutan dan Sumber daya dalam melaksanakan tugas Tugas

Tabel 4.4

Saya merasa tuntutan yang diberikan tidak diimbangi dengan fasilitas yang memadai

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	11	50%
TS	Tidak Setuju	6	27%
STS	Sangat Tidak Setuju	5	23%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.4 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa tuntutan yang diberikan tidak diimbangi dengan fasilitas yang memadai, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (50%), tidak setuju (27%), sedangkan sangat tidak setuju (23%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.4 tentang Saya merasa tuntutan yang diberikan tidak diimbangi dengan fasilitas yang memadai menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan setuju 11, menyatakan tidak setuju 6, menyatakan sangat tidak setuju 5 sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.5

Saya kesulitan dalam memenuhi standar kinerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%

S	Setuju	10	45%
TS	Tidak Setuju	7	32%
STS	Sangat Tidak Setuju	5	23%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.5 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan saya kesulitan dalam memenuhi standar kerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (45%), tidak setuju (32%), sedangkan sangat tidak setuju (23%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.5 tentang saya kesulitan dalam memenuhi standar kerja menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan setuju 10, tidak setuju 7, menyatakan sangat tidak setuju 5, sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

3. Ketidakcocokan dengan Pekerjaan

Tabel 4.6
Pekerjaan yang ada tidak cocok dengan keterampilan saya.

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	0	0%
TS	Tidak Setuju	17	77%
STS	Sangat Tidak Setuju	5	23%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.6 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Pekerjaan yang ada tidak cocok dengan keterampilan saya, hal ini dapat dilihat dari jumlah

persentase sangat setuju (0%), setuju (0%), tidak setuju (77%), sedangkan sangat tidak setuju (23%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.6 tentang Pekerjaan yang ada tidak cocok dengan keterampilan saya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 17, menyatakan sangat tidak setuju 5, sedangkan untuk kategori sangat setuju dan setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.7
Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	1	5%
TS	Tidak Setuju	12	54%
STS	Sangat Tidak Setuju	11	41%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.7 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (5%), tidak setuju (54%), sedangkan sangat tidak setuju (41%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.7 tentang Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan setuju 1, menyatakan tidak

setuju 12, menyatakan sangat tidak setuju 11, sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

4. Pekerjaan yang membuat frustrasi dan membosankan

Tabel 4.8
Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	0	0%
TS	Tidak Setuju	13	59%
STS	Sangat Tidak Setuju	9	41%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.8 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya kerjakan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (0%), tidak setuju (59%), sedangkan sangat tidak setuju (41%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.8 tentang Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya kerjakan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 13, menyatakan sangat tidak setuju 9 sedangkan untuk kategori sangat setuju dan setuju responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.9
Saya merasa bosan dengan apa yang saya kerjakan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	0	0%
TS	Tidak Setuju	16	73%
STS	Sangat Tidak Setuju	6	27%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.9 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa bosan dengan apa yang saya kerjakan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (0%), tidak setuju (73%), sedangkan sangat tidak setuju (27%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.9 tentang Saya merasa bosan dengan apa yang saya kerjakan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 16, menyatakan sangat tidak setuju 6, sedangkan untuk kategori sangat setuju dan setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.10
Saya merasa kurang motivasi dalam mengerjakan pekerjaan saya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	0	0%
TS	Tidak Setuju	14	64%
STS	Sangat Tidak Setuju	8	36%

Jumlah	22	100%
---------------	----	------

Berdasarkan 4.10 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa kurang motivasi dalam mengerjakan pekerjaan saya, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (0%), tidak setuju (64%), sedangkan sangat tidak setuju (36%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.10 tentang Saya merasa kurang motivasi dalam mengerjakan pekerjaan saya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 14, menyatakan sangat tidak setuju 8, sedangkan untuk kategori sangat setuju dan setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.11
Saya merasa lelah dengan tugas yang diberikan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	0	0%
TS	Tidak Setuju	11	50%
STS	Sangat Tidak Setuju	11	50%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.11 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa lelah dengan tugas yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (0%), tidak setuju (50%), sedangkan sangat tidak setuju (50%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.11 tentang Saya merasa lelah dengan tugas yang diberikan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 11, menyatakan sangat tidak setuju 11, sedangkan untuk kategori sangat setuju dan setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.12
Saya merasa performa saya menurun

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	11	50%
TS	Tidak Setuju	10	45%
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.12 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa performa saya menurun, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (50%), tidak setuju (45%), sedangkan sangat tidak setuju (5%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.12 tentang Saya merasa performa saya menurun bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 10, menyatakan sangat tidak setuju 1 dan setuju 11 sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

5. Beban Lebih

Tabel 4.13
Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	0	0%
TS	Tidak Setuju	13	59%
STS	Sangat Tidak Setuju	9	41%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.13 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (0%), tidak setuju (59%), sedangkan sangat tidak setuju (41%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.13 tentang Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 13, menyatakan sangat tidak setuju 9, sedangkan untuk kategori sangat setuju dan setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.14
Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sangat berat

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	0	0%

TS	Tidak Setuju	18	82%
STS	Sangat Tidak Setuju	4	18%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.14 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sangat berat, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (0%), tidak setuju (82%), sedangkan sangat tidak setuju (18%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.14 tentang Saya merasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sangat berat menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 18, menyatakan sangat tidak setuju 4, sedangkan untuk kategori sangat setuju dan setuju, responden tidak ada yang memilih.

6. Faktor yang diterapkan diri sendiri

Tabel 4.15

Saya merasa harusnya bisa menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu yang diberikan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	4	18%
S	Setuju	18	82%
TS	Tidak Setuju	0	0%
STS	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.15 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa harusnya bisa menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (18%), setuju (82%), tidak setuju (0%), sedangkan sangat tidak setuju (0%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.15 tentang Saya merasa harusnya bisa menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu yang diberikan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan sangat setuju 4, menyatakan setuju 18, sedangkan untuk kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.16
Saya merasa belum optimal memberikan kemampuan saya dalam menjalankan pekerjaan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	5	23%
TS	Tidak Setuju	14	64%
STS	Sangat Tidak Setuju	3	14%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.16 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya merasa belum optimal memberikan kemampuan saya dalam menjalankan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (23%), tidak setuju (64%), sedangkan sangat tidak setuju (14%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.16 tentang Saya merasa belum optimal memberikan kemampuan saya dalam menjalankan pekerjaan menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 14, menyatakan sangat tidak setuju 3 dan setuju 5, sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.17
Saya seharusnya mempelajari hal yang tidak pernah saya kerjakan sebelumnya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	5	23%
TS	Tidak Setuju	14	64%
STS	Sangat Tidak Setuju	3	14%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.17 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya seharusnya mempelajari hal yang tidak pernah saya kerjakan sebelumnya, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (23%), tidak setuju (64%), sedangkan sangat tidak setuju (14%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.17 tentang Saya seharusnya mempelajari hal yang tidak pernah saya kerjakan sebelumnya menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 14, menyatakan sangat tidak setuju 3 dan setuju 5 sedangkan untuk kategori sangat setuju, responden tidak ada yang memilih.

Tabel 4.18
Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
SS	Sangat Setuju	0	0%
S	Setuju	2	10%
TS	Tidak Setuju	16	72%
STS	Sangat Tidak Setuju	4	18%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan 4.10 menunjukkan bahwa Dosen dan Staf Menyatakan Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase sangat setuju (0%), setuju (10%), tidak setuju (72%), sedangkan sangat tidak setuju (18%).

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa untuk item pernyataan 4.18 tentang Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik menunjukkan bahwa dari 22 responden, menyatakan tidak setuju 16, menyatakan sangat tidak setuju 4, sedangkan untuk kategori sangat setuju dan setuju, responden tidak ada yang memilih.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Berganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1 maka pengaruhnya semakin kuat,

sebaliknya jika semakin mendekati angka 0 maka pengaruhnya semakin lemah.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut⁴⁹ :

Interval Koefisien	Tingkat pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Dari hasil output SPSS 21 yang dilakukan, didapatkan nilai R sebagai berikut:

Tabel 1.7 Analisis Regresi Berganda

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758(a)	.574	.529	.679

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Dukungan
b Dependent Variable: Stres

Nilai dari R dalam penelitian ini didapatkan sebanyak 0,758 di mana angka ini menunjukkan bahwa pengaruh antara dukungan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami oleh dosen dan pegawai FUAD IAIN Parepare berada pada tingkat pengaruh yang kuat.

4.3.2 Analisis Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika R^2 bernilai 0 maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 231.

independen terhadap variabel dependen, tetapi jika R^2 bernilai 1 maka sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen adalah sempurna

Dari hasil output SPSS 21 yang dilakukan, didapatkan nilai R sebagai berikut:

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758(a)	.574	.529	.679

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Dukungan
b Dependent Variable: Stres

Nilai dari R^2 dalam penelitian ini didapatkan sebanyak 0,574 di mana angka ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh antara dukungan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami oleh dosen dan pegawai FUAD IAIN Parepare sebesar 57,4%.

4.3.3 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam menentukan apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap dependen dilakukan perumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan ($P \text{ value} \geq 0,05$)

H_1 : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan ($P \text{ value} \leq 0,05$)

H_2 : Terdapat Pengaruh secara parsial yang Siginifikan ($P \text{ value} \leq 0,05$)

Di mana H_1 diterima jika $T \text{ hitung} \leq T \text{ tabel}$ dan nilai probabilitas $\leq 0,05$, sedangkan H_2 diterima jika $T \text{ hitung} \leq T \text{ Tabel}$ dan nilai probabilitas $\leq 0,05$.

Dari hasil output SPSS 21 yang dilakukan, didapatkan nilai F Hitung sebagai berikut:

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	40.616	2.759		14.720	.000
	Dukungan	.268	.056	.841	4.804	.000
	Lingkungan	.231	.060	.675	3.855	.001

a. Dependent Variable: Stres

Berdasarkan hasil output di atas didapatkan bahwa nilai T hitung dari variabel Dukungan keluarga sebesar 4.804 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq$ taraf signifikan 0,05 dan nilai T hitung dari lingkungan kerja sebesar 3,855 dengan nilai probabilitas sebesar $0,001 \leq$ taraf signifikan 0,05 yang berarti variabel dukungan keluarga dan lingkungan kerja secara persial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh dosen dan pegawai FUAD IAIN Parepare. Sehingga disimpulkan untuk variabel dukungan keluarga, H_a diterima karena nilai jika $T \text{ hitung} \geq T \text{ Tabel}$ ($4,804 \geq 1,724$) dan untuk variabel lingkungan kerja disimpulkan pula bahwa H_a diterima karena nilai jika $T \text{ hitung} \geq T \text{ Tabel}$ ($3,855 \geq 1,724$).

4.3.4 Uji Regresi Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, atau digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Dalam menentukan apakah variabel

independen berpengaruh terhadap dependen dilakukan perumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan ($P \text{ value} \geq 0,05$)
 H_3 .. Terdapat Pengaruh yang Siginifikan ($P \text{ value} \leq 0,05$)

Di mana H_3 diterima jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, dan $P \text{ value} \leq 0,05$, sedangkan H_0 diterima jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ Tabel}$ dan $P \text{ value} \geq 0,05$.

Dari hasil output SPSS 21 yang dilakukan, didapatkan nilai F Hitung sebagai berikut:

Mode		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.823	2	5.912	12.811	.000(a)
	Residual	8.768	19	.461		
	Total	20.591	21			

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Dukungan
 b Dependent Variable: Stres

Berdasarkan hasil output di atas didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,811 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq$ taraf signifikan 0,05 yang berarti variabel dukungan keluarga dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh dosen dan pegawai FUAD IAIN Parepare. Sehingga disimpulkan bahwa H_3 diterima karena nilai jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ Tabel}$ ($12,811 \geq 3,522$).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Stres Kerja

Variabel Dukungan Keluarga terbukti berpengaruh terhadap Stres Kerja. Dosen dan staf yang memiliki dukungan keluarga yang tinggi atau baik maka Dosen dan staf tersebut tidak mudah mengalami stres. Dosen dan staf yang dengan dukungan keluarga yang tinggi mampu mereduksi beban / tekanan yang diterimanya sehingga Dosen dan staf yang memiliki dukungan keluarga tinggi atau baik maka akan mengelola stres kerja yang dihadapi dengan baik dan memandang stres kerja dengan cara yang berbeda sehingga dapat memberikan dampak yang positif.

Pengujian hipotesis pertama, variabel Dukungan Keluarga dengan nilai 4.804 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq$ taraf signifikan $0,05$ artinya variabel Dukungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja maka disimpulkan H_1 Diterima. Sehingga variabel Dukungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Dari data pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Dukungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, terdukung. Semakin baik Dukungan Keluarga, maka Stres Kerja semakin menurun.

Pada saat seseorang bekerja maka pasti akan terdapat sumber-sumber stres (*stresor*) pada tempat ia bekerja tersebut. *Stresor* tersebut dapat berupa stresor dari lingkungan pekerjaan, lingkungan keluarga dan pribadi individu itu sendiri. *Stresor* tersebut dapat berfungsi sebagai sumber *eustres* maupun sumber *distres*. Pada saat stresor menghampiri seseorang maka orang tersebut akan berusaha untuk beradaptasi. Namun jika pada kenyataannya seseorang tidak dapat beradaptasi dengan stresor

tersebut maka orang tersebut akan mengalami apa yang dinamakan dengan stres kerja.

Stres kerja merupakan tekanan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan gangguan fisik yang dapat menghambat kinerja seseorang. Dampak buruk dari stres kerja dapat berupa emosi yang labil, mudah lupa sampai kepada gangguan fisik seperti sakit penyakit. Adanya dampak buruk ini tentu saja akan menghambat kinerja seseorang dalam bekerja. Melihat adanya dampak buruk stres pada kinerja seseorang maka stres ini harus diatasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres adalah ada tidaknya dukungan keluarga⁵⁰. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, instrumental dan informatif. Di mana dukungan keluarga tersebut dapat diperoleh seseorang dari keluarga, rekan sekerja, penyelia, sahabat dan koneksi dengan komunitas. Dukungan keluarga ini yang kemudian membantu seseorang untuk mengurangi stres dan menghadapi stresor dalam lingkungan kerjanya.

4.4.1.1 Dukungan Emosional

Aspek pertama dari dukungan keluarga adalah aspek emosional. Sebagaimana kita ketahui bahwa seseorang membutuhkan empati dari orang lain. Adanya empati ini menyebabkan seseorang merasa dirinya diterima secara positif oleh lingkungannya. Rogers mengatakan bahwa ketika seseorang merasakan dirinya dapat diterima secara positif oleh lingkungannya maka ia akan cenderung untuk

⁵⁰B. Smet, *Psikologi Kesehatan*. (Indonesia : Grasindo Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), h. 54

mengembangkan sikap positif terhadap dirinya sendiri dan lebih menerima dan menghargai dirinya sendiri.⁵¹ Keadaan ini tentu saja membantu seorang karyawan untuk dapat mereduksi stres yang dialaminya.

4.4.1.2 Dukungan Penghargaan

Aspek kedua adalah dukungan penghargaan yang meliputi ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang-orang lain, seperti misalnya orang-orang yang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya. Setiap manusia membutuhkan kehangatan, penghargaan, penerimaan, pengagungan dan cinta dari orang lain yang dinamakan *sebagai need of positive regard*⁵². Pada saat seseorang mengalami stres, dukungan dalam bentuk ini akan membantu ia untuk membangun harga diri, kompetensi, merasa berharga, meningkatkan kepercayaan diri dan konsep diri⁵³. Dengan demikian dukungan ini akan membantu seseorang untuk menghadapi perasaan tertekan yang ia alami.

4.4.1.3 Dukungan Instrumental

Aspek ketiga dari dukungan keluarga adalah aspek instrumental. Aspek ini meliputi bantuan dalam hal benda-benda yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan sebuah pekerjaan, secara langsung membantu pelaksanaan pekerjaan, termasuk memberi peluang waktu. Pemberian dalam bentuk instrumental

⁵¹Rogers, Dr.T dan Graham, F. *Mengatasi Stres*. Terjemahan Kusnandar. (Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo, 2010), h. 97

⁵²Rogers, Dr.T dan Graham, F. *Mengatasi Stres*. Terjemahan Kusnandar, h. 156

⁵³Sarafino, E.P, *Health Psychology :Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. (New York: John Willeyant, 2002), h 144

ini membantu kelancaran seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Jika sebuah pekerjaan dapat berjalan dengan lancar tentunya akan secara langsung membantu seseorang untuk mereduksi stresnya.

4.4.1.4 Dukungan Informasi

Aspek terakhir adalah dukungan informasi. Aspek ini berkaitan dengan pemberian informasi yang berguna untuk mengatasi masalah pribadi maupun pekerjaan yang meliputi pemberian nasihat, pengarahan dan keterangan- keterangan yang dibutuhkan tentu saja kepada seorang yang membutuhkannya.

Pemberian informasi ini dapat membantu seseorang untuk mereduksi stres yang dialami baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun permasalahan pribadi. Hal yang penting dari adanya dukungan keluarga adalah bagaimana dukungan keluarga tersebut dirasakan oleh seseorang. Dukungan keluarga yang dapat dirasakan oleh seseorang dinamakan dengan dukungan keluarga yang dirasakan. Jika dukungan keluarga yang dirasakan tinggi maka dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang dalam ini berkaitan dengan tereduksinya stress kerja, sebaliknya jika dukungan keluarga yang dirasakan rendah maka akan menurunkan kesejahteraan seseorang bahkan diasosiasikan dengan peningkatan ketidaksehatan jantung dan kematian pada pasien penyakit jantung koroner. Smet mengungkapkan bahwa dukungan keluarga dari lingkungan sekitar membuat seseorang merasa aman dan dimengerti. Individu yang mendapatkan dukungan yang tinggi akan mengalami hal-hal positif dalam hidupnya, mempunyai harga diri, serta konsep diri yang tinggi dan memiliki

kecemasan yang rendah⁵⁴. Selain itu individu akan memiliki pandangan yang optimis terhadap hidupnya karena seseorang yakin akan kemampuannya dalam mengendalikan situasi dibandingkan dengan individu yang mendapatkan dukungan keluarga yang rendah. Sebaliknya, individu yang mendapatkan dukungan keluarga yang rendah atau tidak mendapatkannya cenderung akan merasa tidak puas dengan hidupnya. Sikap optimis ini memungkinkan individu untuk dapat mengatasi stres yang ia hadapi dengan lebih baik atau mereduksi stres yang ada.

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Variabel Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan. Stres Kerja yang berlebihan akan membuat seorang Dosen dan staf merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga Dosen dan staf tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja di tempat kerjanya. Apabila dalam hal ini seorang Dosen dan staf makin mengalami stres kerja yang tinggi kemungkinan terburuknya adalah Dosen dan staf tersebut tidak dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya (dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja) maupun karyawan tersebut memilih untuk keluar dari tempat kerjanya. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi prestasi dari Dosen dan staf itu sendiri.

Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 1.949 dengan nilai 3,855 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 \leq$ taraf signifikan $0,05$, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, maka disimpulkan H_2 Diterima.

⁵⁴B. Smet, *Psikologi Kesehatan*. (Indonesia : Grasindo Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), h. 87

Sehingga variabel Lingkungan Kerja signifikan berpengaruh terhadap Stres Kerja. Dari data pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja, terdukung. Semakin baik Lingkungan Kerja maka Stres Kerja semakin menurun.

Banyak faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja. Sarafino mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang bersifat negatif yang dihadapi oleh dosen dan staf dan menimbulkan respons dosen dan staf terhadap kondisi tersebut, baik respons yang bersifat patologi maupun fisiologi, namun timbul atau tidaknya stres kerja ini tergantung persepsi serta reaksi individu terhadap kondisi tersebut.⁵⁵ Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap tingkat stress kerja seseorang. Dosen dan staf yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan rekan kerja yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama rekan kerja, maka Dosen dan staf akan merasa nyaman untuk bekerja sehingga dapat mengurangi stres yang bisa jadi terjadi pada dirinya. Sebaliknya, bila Dosen dan staf berada di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan rekan kerja, maka Dosen dan staf tidak merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan meningkatnya stress kerja yang dialami Dosen dan staf di FUAD IAIN Parepare.

⁵⁵Sarafino, E.P, *Health Psychology :Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. (New York: John Willeyant, 2002), h 147

4.4.3 Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS 21 diperoleh nilai dari R dalam penelitian ini didapatkan sebanyak 0,758 di mana angka ini menunjukkan bahwa pengaruh antara dukungan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami oleh dosen dan pegawai FUAD IAIN Parepare berada pada tingkat pengaruh yang kuat. Sedangkan Nilai dari R^2 dalam penelitian ini didapatkan sebanyak 0,574 di mana angka ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh antara dukungan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami oleh dosen dan pegawai FUAD IAIN Parepare sebesar 57,4%.

Berdasarkan hasil output SPSS 21 didapatkan pula bahwa nilai T hitung dari variabel Dukungan keluarga sebesar 4,804 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq$ taraf signifikan 0,05 dan nilai T hitung dari lingkungan kerja sebesar 3,855 dengan nilai probabilitas sebesar $0,001 \leq$ taraf signifikan 0,05 yang berarti variabel dukungan keluarga dan lingkungan kerja secara persial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh dosen dan pegawai FUAD IAIN Parepare. Sehingga disimpulkan untuk variabel dukungan keluarga, H_1 diterima karena nilai jika $T_{hitung} \geq T_{Tabel}$ ($4,804 \geq 1,724$) dan untuk variabel lingkungan kerja disimpulkan pula bahwa H_2 diterima karena nilai jika $T_{hitung} \geq T_{Tabel}$ ($3,855 \geq 1,724$).

Adapun hasil yang didapatkan dari uji F bahwa nilai F hitung sebesar 12,811 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq$ taraf signifikan 0,05 yang berarti variabel

dukungan keluarga dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh dosen dan pegawai FUAD IAIN Parepare. Sehingga disimpulkan bahwa H_3 diterima karena nilai jika $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$ ($12,811 \geq 3,522$) yang berarti ketika kondisi Dukungan Keluarga meningkat atau baik, maka Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare akan menurun. Begitupun dengan Lingkungan Kerja meningkat atau baik, maka Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika Lingkungan Kerja menurun maka Stres Kerja akan meningkat. Jadi Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Keluarga (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y) sehingga disimpulkan bahwa H_3 diterima dan terdukung.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang diuraikan dalam skripsi ini, yang dibahas mengenai Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Staf di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Variabel Dukungan Keluarga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Dosen dan staf yang memiliki dukungan keluarga yang tinggi atau baik maka Dosen dan staf tersebut tidak mudah mengalami stress. Pengujian hipotesis pertama, variabel Dukungan Keluarga dengan nilai 4.804 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq$ taraf signifikan $0,05$ artinya variabel Dukungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja dan disimpulkan H_1 Diterima. Sehingga variabel Dukungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Dari data pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Dukungan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, terdukung. Semakin baik Dukungan Keluarga, maka Stres Kerja semakin menurun.

5.1.2 Variabel Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan. Stres Kerja yang berlebihan akan membuat seorang Dosen dan staf merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga Dosen

dan staf tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja di tempat kerjanya. Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 1.949 dengan nilai 3,855 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 \leq$ taraf signifikan $0,05$, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, maka disimpulkan H_2 Diterima. Sehingga variabel Lingkungan Kerja signifikan berpengaruh terhadap Stres Kerja. Dari data pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, terdukung. Semakin baik Lingkungan Kerja maka Stres Kerja semakin menurun.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

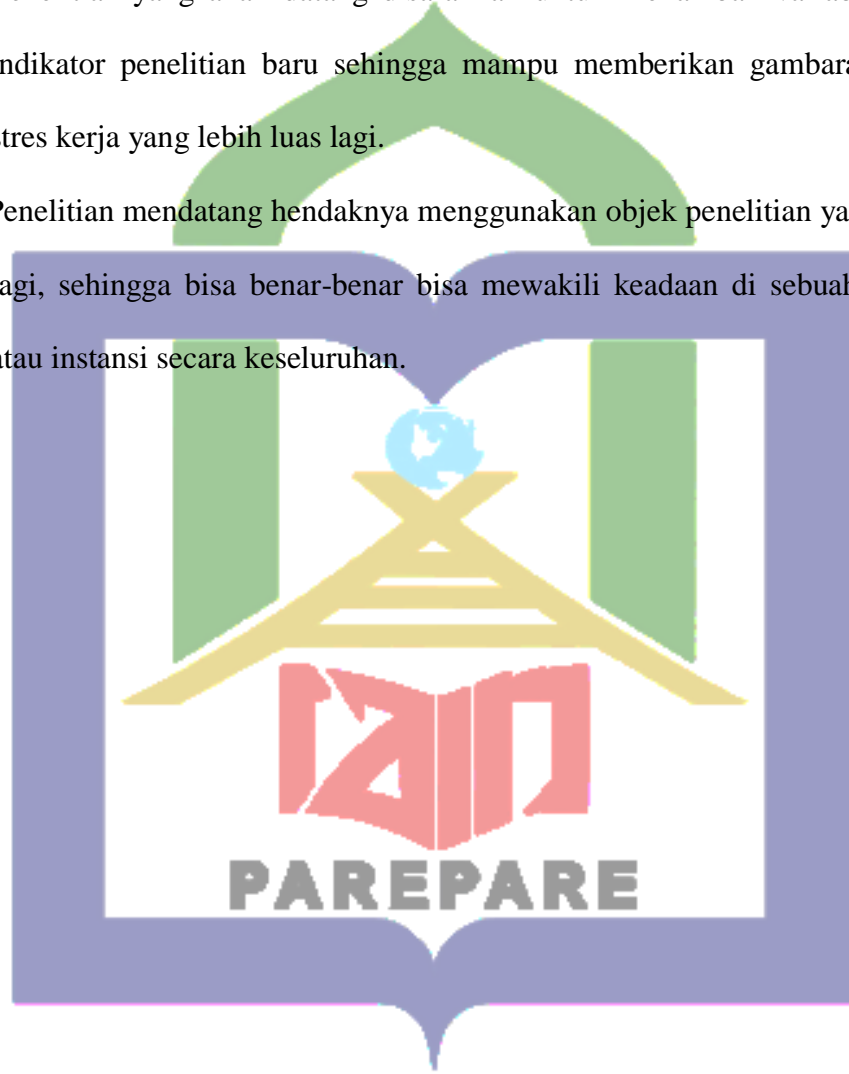
5.2.1 Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Dukungan kerja dimana indikator terendah yaitu sarana dan prasarana di tempat kerja mereka belum memadai maka diharapkan bagi pihak kampus untuk lebih dapat meningkatkan kualitas dari indikator ini dalam variabel Dukungan Keluarga (dukungan Instrumental) sehingga para dosen dan staf yang ada ruangan atau di kantor dapat meningkatkan kinerja dari dosen dan staf itu sendiri.

5.2.2 Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja dimana indikator terendah yaitu Ukuran ruang kerja sebanding dengan jumlah orang yang bekerja di dalam ruangan maka diharapkan bagi pihak kampus untuk lebih

dapat meningkatkan kualitas dari indikator ini dalam variabel lingkungan kerja sehingga para dosen dan staf yang ada ruangan atau di kantor dapat meningkatkan kinerja dari dosen dan staf itu sendiri.

5.2.3 Penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator penelitian baru sehingga mampu memberikan gambaran mengenai stres kerja yang lebih luas lagi.

5.2.4 Penelitian mendatang hendaknya menggunakan objek penelitian yang lebih luas lagi, sehingga bisa benar-benar bisa mewakili keadaan di sebuah perusahaan atau instansi secara keseluruhan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Banang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Buku Seru
- Departemen Agama RI. 2013. *Al Qur'an dan Terjemahannya (Transliterasi Arab-Latin) Model Perbaris*. Semarang : CV. Asy Syifa'
- Dr.T, Rogers dan Graham, F. 2010. *Mengatasi Stres*. Terjemahan Kusnandar. Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo
- E.P, Sarafino. 2002. *Health Psychology :Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York: John Willeyant
- Friedman. 2013. *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Gaffar. 2012. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Makassar
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang,BP Universitas Diponegoro
- Hadi, M. Fahli Zatra. 2016. *Pengantar Konseling Perkawinan*. Pekanbaru: Riau Creative Multimedia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT. Rajawali
- Lestari, Sri. 2012. *Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nitisemito, Alex.S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- P.A. Pratama. 2012. *Dukungan Keluarga dan Depresi*. Yogyakarta : Jurnal Psikologika

- Rivai, Veithzal Zainal etc. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk perusahaan*. Cet.VII; Jakarta: Rajawali Pers
- Rochaety, Eti. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan aplikasi SPSS*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Saputra. 2014. *Pengaruh stress dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corpration Yogyakarta*. Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA SEMARANG*. Jurnal, Universitas Dipenogoro Semarang
- Setiadi. 2012. *Konsep dan Proses Keperawatan Keluarga*. Surabaya: Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke-4, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Smet, B. 2010. *Psikologi Kesehatan*. Indonesia : Grasindo Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- SP, Robbins dan Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Buku ke 2, Jakarta : Solemba
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta. 2012
- Suharsimi, Arikanto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service),

BIOGRAFI PENULIS



Muski Hastuti, lahir di Sidrap tepatnya Massepe, 10 Agustus 1997 dan merupakan anak ketiga dari enam bersaudara. Yang terdiri dari satu saudara laki-laki dan empat saudara perempuan. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak Syamsuddin dan Ibu Marwati. Penulis sekarang bertempat tinggal di Pajalele, Jalan Poros Soppeng, Kelurahan Pajalele, Kecamatan Tellu Limpoe, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penulis memulai pendidikannya di SD Negeri 1 Massepe pada tahun 2003 dan selesai pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Tellu Limpoe di tahun yang sama 2009 dan tamat pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di Sekolah Menengah Kejuruan di SMA Negeri 1 Tellu Limpoe pada tahun 2012 dan selesai pada tahun 2015. Kemudian pada tahun yang sama pula 2015 penulis melanjutkan pendidikannya di bangku perkuliahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare yang sekarang telah Berganti nama menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) Jurusan Dakwah dan Komunikasi yang telah berganti nama menjadi Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah.

Penulis melakukan Kuliah Pelayanan Masyarakat (KPM) di Kecamatan Panca Rijang, Desa Cipotakari, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan. Selain itu Penulis melaksanakan praktek pengalaman lapangan (PPL) di Balai Rehabilitasi Sosial Anak Memerlukan Perlindungan Khusus (BRSAMPK) "Toddopuli" Kota Makassar. Adapun Penulis mengajukan judul skripsi sebagai tugas akhir, yaitu **"Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare"**.