

HUBUNGAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RS PKU
MUHAMMADIYAH WONOSOBO

SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S1)



Oleh:

Harsono Sugianto Putro

KMP.2300720

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA
YOGYAKARTA
2025**



SKRIPSI

HUBUNGAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RS PKU MUHAMMADIYAH WONOSOBO

Disusun Oleh:

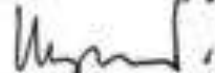
Harsono Sugianto Putro

KMP. 2300720

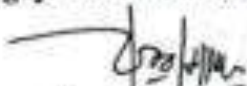
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 31 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

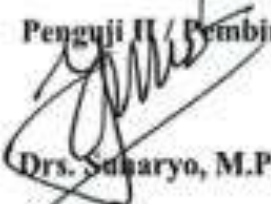
Ketua Dewan Penguji


Subagiyono, S.K.M., M.Si

Penguji I / Pembimbing Utama


Ariana Sumekar, S.K.M, M.Sc.

Penguji II / Pembimbing Pendamping


Drs. Suharyo, M.Pd

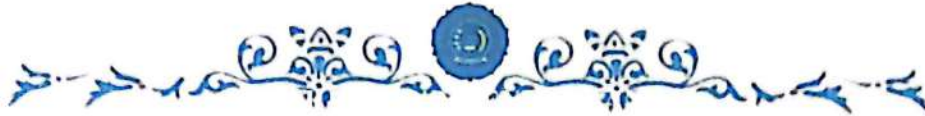
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat

Yogyakarta, 17 Maret 2025

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (SI)


Susi Damayanti, S.Si., M.Sc.





PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

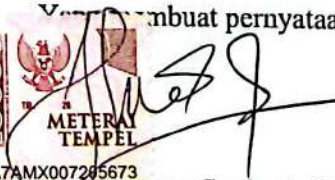
Nama : Harsono Sugianto Putro
NIM : KMP2300720
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Penelitian : Hubungan Stres Kerja, motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di STIKES Wira Husada maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Dosen Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh atas karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 17 Maret 2025

Saya yang membuat pernyataan,


Harsono Sugianto Putro
NIM. KMP. 2300720



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Hubungan Stres Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo”.

Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia mendoakan, membantu, memotivasi membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Dr. Dra. Ning Rintiswati, M.Kes, selaku Ketua STIKES Wira Husada Yogyakarta.
2. Susi Damayanti, S.Si., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1).
3. Ariana Sumekar, S.K.M, M.Sc. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta meluangkan waktu untuk berdiskusi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
4. Drs. Sunaryo, M.Pd. Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta meluangkan waktu untuk berdiskusi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan
5. Direktur RS PKU Muhammadiyah Wonosobo yang telah memberikan ijin dan support baik secara materiil dan non materii kepada penulis untuk mengikuti program belajar

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 31 Januari 2025

HUBUNGAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RS PKU MUHAMMADIYAH WONOSOBO

Harsono Sugianto Putro¹, Ariana Sumekar², Sunaryo³

ABSTRAK

Latar belakang : Manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi/badan usaha berperan memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu badan usaha. Badan usaha pemberi kerja seharusnya memperhatikan kinerja sumber daya manusia dan stres kerja pada pegawai. Urutan prevalensi terjadinya burnout dan stres kerja di antara lima profesi medis dari yang tertinggi hingga terendah adalah perawat (66%), asisten dokter (61,8%), dokter (38,6%), staf administrasi (36,1%) dan teknisi medis (31,9%).

Tujuan penelitian : Mengetahui hubungan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo

Metode : Desain penelitian dengan rancangan *cross sectional*. Pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel adalah sebesar 202 responden yang diambil dari 5 departemen berbeda sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Data diambil dengan menggunakan kuisioner sebanyak 67 pertanyaan Dimana jenis data berbentuk nominal. Jenis data penelitian ini ada non parametrik dan untuk Data analisis yang digunakan adalah Uji *Pearson Chi Square*.

Hasil : Karyawan yang mengalami *Eustress* (Stres Baik) ada 92 (46%) dan untuk Stress (Stress Buruk) terdapat 110 (54%) karyawan. karyawan yang memiliki motivasi kerja baik ada 116 (57%) dan untuk motivasi kerja buruk terdapat 86 (43%) karyawan. Terdapat 113 (56%) karyawan menilai lingkungan kerja non fisik sudah baik dan 89 (44%) karyawan menilai lingkungan kerja non fisik masih buruk. Terdapat 86 (43%) karyawan dinilai oleh atasan langsung memiliki kinerja yang baik dan sisanya 116 (57%) dinilai memiliki kinerja yang buruk.

Kesimpulan : Analisis menggunakan uji *Pearson Chi Square* Dimana terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja dengan nilai $Sig\ \alpha < 0,05$ untuk nilai $Sig\ \alpha$ sebesar 0,001. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dengan nilai $Sig\ \alpha < 0,05$ untuk nilai $Sig\ \alpha$ sebesar 0,000. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja dengan nilai $Sig\ \alpha < 0,05$ untuk nilai $Sig\ \alpha$ sebesar 0,048.

Kata Kunci : Stress Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non fisik, Kinerja.

¹Mahasiswa Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

²Dosen Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

³Dosen Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKES Wira Husada Yogyakarta

RELATIONSHIP OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION AND NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT WONOSOBO PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL

Harsono Sugianto Putro¹, Ariana Sumekar², Sunaryo³

ABSTRACT

Background: Human resource management in every organization/business entity plays a role in facilitating organizational performance. Employee performance is the real behavior produced by each person as a work achievement produced by employees in accordance with their role in a business entity. Employing business entities should pay attention to human resource performance and work stress in employees. The order of prevalence of burnout and job stress among the five medical professions from highest to lowest is nurses (66%), physician assistants (61.8%), doctors (38.6%), administrative staff (36.1%) and medical technicians (31.9%).

Objectives: Knowing the relationship between work stress, work motivation and non-physical work environment with employee performance at PKU Muhammadiyah Wonosobo Hospital.

Methods: The research design is a cross sectional design. Sampling used proportional random sampling. The total sample was 202 respondents taken from 5 different departments according to the inclusion and exclusion criteria. Data was taken using a questionnaire with 67 questions. Where the data type is nominal. This type of research data is non-parametric and for data analysis used is the Pearson Chi Square Test.

Results: There were 92 (46%) employees experiencing Eustress (Good Stress) and 110 (54%) employees experiencing Stress (Bad Stress). There were 116 (57%) employees with good work motivation and 86 (43%) employees with poor work motivation. There were 113 (56%) employees who assessed that the non-physical work environment was good and 89 (44%) employees assessed that the non-physical work environment was still poor. There were 86 (43%) employees assessed by their direct superiors as having good performance and the remaining 116 (57%) were assessed as having poor performance.

Conclusion: : Analysis uses the Pearson Chi Square test where there is a relationship between work stress and performance with a Sig α value <0.05 for a Sig α value of 0.001. There is a relationship between work motivation and performance with a Sig α value <0.05 for a Sig α value of 0.000. There is a relationship between the non-physical work environment and performance with a Sig α value <0.05 for a Sig α value of 0.048.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Non-physical Work Environment, Employee Performance,

¹Student of Public Health Science Study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

²Lecturer of Public Health Science Study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

³Lecturer of Public Health Science Study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KEASLIAN PENELITIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
INTISARI.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
1. Tujuan Umum.....	4
2. Tujuan Khusus.....	5
D. Ruang Lingkup Penelitian	5
1. Materi.....	5
2. Responden	5
3. Waktu.....	5
4. Tempat	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis.....	6
F. Keaslian Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
1. Stres Kerja	10
2. Motivasi Kerja	16

3. Lingkungan Kerja.....	21
3.1 Lingkungan Kerja Non Fisik	22
4. Kinerja	25
B. Kerangka Teori	34
C. Kerangka Konsep	35
D. Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	36
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	36
1. Waktu Penelitian.....	36
2. Tempat Penelitian	36
C. Populasi dan responden	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
D. Variabel Penelitian.....	39
1. Variable Bebas.....	39
2. Variable Terikat.....	39
3. Variabel Pengganggu.....	39
E. Definisi Operasional	40
F. Alat Penelitian	42
1. Stres Kerja	42
2. Motivasi Kerja	43
3. Lingkungan Kerja Non Fisik	44
4. Kinerja Karyawan.....	45
G. Uji Kesahihan (Validity) dan Keandalan (Realibility)	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Realibilitas.....	49
H. Analisis Data.....	50
1. Uji Kualitas Data (uji Normalitas).....	50
2. Analisa data	51
a. Analisis univariat	51

b. Analisis bivariat	51
I. Jalannya Pelaksanaan Penelitian.....	52
1. Tahap Persiapan.....	52
2. Tahap Pelaksanaan	52
a. Proses Pengolahan dan Analisis Data	53
b. Tahap Pelaporan	53
J. Etika Penelitian.....	54
K. Jadwal pelaksanaan penelitian	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian.....	57
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	57
2. Karakteristik Responden.....	58
a. Data jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
b. Data distribusi frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
c. Data distribusi frekuensi berdasarkan jabatan	59
d. Data distribusi frekuensi berdasarkan Status Pernikahan	60
e. Data distribusi frekuensi berdasarkan Departemen Kerja	60
f. Data distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja.....	61
g. Data distribusi frekuensi berdasarkan usia	62
3. Nilai Median Variabel	62
4. Analisa Univariat.....	63
a. Stress Kerja.....	63
b. Motivasi kerja	64
c. Lingkungan Kerja Non Fisik	65
d. Kinerja Karyawan.....	66
5. Analisa Bivariat	67
a. Uji Korelasi Spearman Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan	67
b. Uji Korelasi Spearman Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.	68
c. Uji Korelasi Spearman Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan	69
B. Pembahasan	70

1. Stress Kerja.....	70
2. Motivasi Kerja	72
3. Lingkungan Kerja Non Fisik	74
4. Kinerja Karyawan.....	76
5. Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja.....	78
6. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	79
7. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan ...	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi Jumlah Populasi.....	37
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	40
Tabel 3. 3 Kisi - kisi kesioner Stres Kerja	43
Tabel 3. 4 Kisi - kisi kuesioner Motivasi kerja	44
Tabel 3. 5 Kisi - kisi Kuesioner lingkungan kerja non fisik	45
Tabel 3. 6 Kisi - kisi Kuesioner Kinerja Karyawan	46
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kuisioner Stres Kerja	47
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Kuisioner Motivasi Kerja.....	48
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Kuisioner Lingkungan Kerja Non Fisik.....	48
Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Kuisioner Motivasi Kerja.....	49
Tabel 3. 11 Hasil uji Realibilitas.....	50
Tabel 3. 12 Hasil Uji Normalitas Data.....	51
Tabel 3. 13 Agenda Kegiatan Penelitian.....	56
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan ..	59
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	60
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Kerja.....	60
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4. 8 Tingkat Stress Kerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo	63
Tabel 4. 9 Tingkat Stress Kerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo	63
Tabel 4. 10 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo	64

Tabel 4. 11 Capaian Penilaian Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo	65
Tabel 4. 12 Capaian Kinerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo....	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji <i>Spearman</i> Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji <i>Spearman</i> Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji <i>Spearman</i> Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori Penelitian.....	34
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kendali Bimbingan.....	90
Lampiran 2 Permohonan Pengambilan data	94
Lampiran 3 Balasan surat pengambilan data	96
Lampiran 4 Etical Clearence	97
Lampiran 5 Lembar Kuisioner	98
Lampiran 6 Input Data	107
Lampiran 7 Hasil SPSS	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres kerja terjadi ketika beban tugas melampaui kapasitas pekerja untuk menanganinya, sehingga mengakibatkan gangguan pada keseimbangan fisik maupun mental mereka (Beehr & Newman, 1978). Terdapat tiga jenis gejala *stress* dalam pekerjaan: 1. Gejala psikologis — terlihat dari perasaan cemas, tegang, kebingungan, serta gangguan mental lainnya yang berdampak pada performa karyawan. 2. Gejala fisiologis — meliputi peningkatan detak jantung dan tekanan darah, rasa lelah berlebihan, kehilangan energi, sakit kepala, serta berbagai keluhan fisik akibat tekanan kerja. 3. Gejala perilaku — tercermin melalui absensi, kecenderungan menunda atau menghindari tugas, penurunan kinerja dan produktivitas, serta tindakan lain yang menghambat pekerjaan dan hubungan sosial di lingkungan kerja.

Tempat kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun mental, berdampak positif pada keseimbangan emosi mereka. Ketika kenyamanan di lingkungan kerja tidak terpenuhi, hal ini dapat memicu tekanan emosional bagi karyawan. Masalah yang terus-menerus menyebabkan masalah di tempat kerja dan seringkali menyebabkan kinerja buruk. penurunan kinerja, produktivitas, ketidakhadiran, kelelahan, dll.

Kinerja adalah suatu rangkaian proses yang berlangsung dalam sebuah perusahaan dengan mengoptimalkan berbagai sumber daya, terutama *sumber daya manusia* (karyawan), guna mencapai visi serta misi yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan data WHO menyebutkan bahwa” sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stress” (Perwitasari et al., 2016). Survei yang dilakukan oleh “International Labour Organization” (2016), di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa “sekitar dua pertiga hingga setengah pekerja mengalami stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan” (Rivai 2010). Faktor-faktor yang memicu *stres* dalam pekerjaan meliputi tugas yang terasa berlebihan, kurangnya pengawasan, jadwal kerja yang padat, suasana kerja yang kurang kondusif, konflik antar rekan kerja, serta perbedaan penilaian di antara karyawan (Mangkunegara, 2017). Kondisi tersebut membuat karyawan yang mengalami stres kesulitan untuk fokus, yang pada akhirnya berdampak buruk bagi mereka. Akibatnya, produktivitas kerja terganggu dan bisa melemahkan tingkat komitmen individu terhadap organisasi (Paramita et al., 2016).

Menurut penelitian terdahulu (Golo et al., 2021)), “urutan prevalensi terjadinya burnout dan stres kerja di antara lima profesi medis dari yang tertinggi hingga terendah adalah perawat (66%), asisten dokter (61,8%), dokter (38,6%), staf administrasi (36,1%) dan teknisi medis (31,9%).” Penelitian sebelumnya (Saha et al., 2011) menjelaskan bahwa “staf administrasi di rumah sakit mengalami tingkat stress kerja dalam kategori sedang.” Sebuah studi terkini yang dilaksanakan selama masa pandemi bertujuan untuk menganalisis tingkat *stress* di kalangan pegawai rumah sakit di Indonesia (Rudianto, 2020) menghasilkan bahwa “tingkat stress karyawan non-medis hanya memiliki selisih sebesar 9,9% dengan karyawan medis yang termasuk dalam kategori stres sedang.”

RS PKU Muhammadiyah Wonosobo adalah suatu Amal usaha milik Pimpinan Daerah Kabupaten Wonosobo yang bergerak dalam bidang kesehatan yang terletak di kelurahan Sudungdewo, kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo, provinsi Jawa Tengah.

Berkenaan dengan berbagai aspek yang memicu *stress* kerja, situasi yang muncul di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo meliputi kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Hampir seluruh karyawan, mulai dari jajaran manajemen hingga staf pelaksana, merasakan tekanan dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi memicu *stress* bagi para pekerja. Menurut penelitian awal yang penulis lakukan terhadap 10 pekerja RS PKU Muhammadiyah Wonosobo, masing-masing berasal dari unit pelayanan keperawatan, unit administrasi, unit penunjang medis, dua unit dokter umum, dan dua unit non medis. Hasilnya menunjukkan bahwa 5 orang mengalami stres kerja ringan, atau *eustress*, 3 orang mengalami stres sedang, dan 2 orang lainnya mengalami stres berat. Dan dari 10 responden tersebut 6 orang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 4 orang memiliki motivasi kerja yang rendah. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik 7 karyawan menyatakan baik dan sisanya menyatakan buruk. Dan dari data yang penulis dapatkan dari unit kerja Administrasi pada bulan September 2024, bahwa data kepatuhan dan ketepatan absensi karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo dari bulan Januari – Agustus 2024 adalah 80,1%. Dimana terdapat 19,9% karyawan yang tidak patuh dalam melakukan absensi. Dan pada bulan yang sama pula yaitu bulan September 2024 penulis mendapatkan data jumlah komplain pengunjung dari bulan Januari – Agustus 2024 adalah 25 komplain, dengan jumlah rincian komplain tentang perilaku karyawan sebanyak 11 komplain, kebersihan 5 komplain, alat medis 3 komplain, informasi yang membingungkan 4 komplain, sarana dan prasarana non medis 2 komplain.

Produktivitas merupakan rasio secara *mathematical* antara output yang dihasilkan dengan berbagai sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung (Hasibuan, 2010). Sesuai data jumlah karyawan pada tahun 2023 target produktifitas yang harusnya dimiliki setiap karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo adalah 15.714.304, - / karyawan/ bulan. Akan tetapi karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo hanya baru mencapai 13.904.249, - / karyawan/ bulan. Angka

tersebut didapatkan dengan perhitungan $\text{Produktivitas} = \frac{\text{Pendapatan RS}}{\text{Jumlah Karyawan}}$. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja/ produktivitas karyawan RS PKU Muhammadiyah wonosobo belum maksimal.

Untuk mencapai salah satu tujuan yang telah ditetapkan oleh pendiri dan pemilik, yaitu "Menyediakan Insan PKU yang berakhlak mulia, memegang teguh nilai-nilai syariah, profesional dan kompeten dengan sistem pendidikan berkelanjutan." Untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan, manajemen perlu memperhatikan serta mengelola aspek tenaga kerja secara efektif. Karyawan sering menghadapi tekanan mental, perselisihan dengan rekan kerja, serta tanggung jawab yang berlebihan akibat *stress* kerja. Kondisi ini memicu tekanan waktu, merosotnya motivasi untuk mendukung atasan maupun tim, serta minimnya apresiasi atas usaha mereka. Dampaknya, karyawan menjadi tidak mampu menjalankan tugasnya secara optimal.

Berdasarkan pada latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu tersebut penulis melakukan penelitian mengenai “Hubungan Stress Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Memahami keterkaitan antara *stres* kerja, dorongan kerja, serta lingkungan kerja non-fisik terhadap performa karyawan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo.
- b. Mengidentifikasi keterkaitan antara *motivasi kerja* dan performa karyawan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo.
- c. Menganalisis pengaruh *lingkungan kerja* non-fisik terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo.

D. Ruang Lingkup Penelitian

1. Materi

Penelitian ini difokuskan pada bidang Kesehatan Masyarakat, khususnya terkait *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (K3), dengan menitikberatkan pada aspek stres dalam pekerjaan, dorongan atau *motivasi kerja*, serta kondisi lingkungan kerja yang bersifat non-fisik.

2. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo di semua departemen kerja.

3. Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September 2024 – Februari 2025

4. Tempat

Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan mampu menyajikan pemahaman mengenai keterkaitan antara *stress kerja*, *motivasi kerja*, dan *lingkungan kerja* non-fisik dengan performa karyawan di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo, serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait kesehatan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Sebagai informasi dan rekomendasi untuk bisnis dalam memperbaiki kualitas kinerja karyawan agar kualitas dan produktivitas kerja meningkat.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh di kelas ke dalam konteks kehidupan nyata.

c. Bagi Akademis

Semoga dapat menjadi acuan bagi mereka yang hendak melaksanakan penelitian dengan topik sejenis.

F. Keaslian Penelitian

1. Tiara Nanda Annisa, dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Studi ini bertujuan untuk mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang diteliti meliputi *stress* kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode analisis regresi linear, yang dilaksanakan di PT. Chaya Interfreight Cargo, Jakarta, pada tahun 2021. Sebanyak 80 responden dipilih sebagai sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. Metode analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, serta regresi berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *stress* kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Chaya Interfreight Cargo. Sementara itu, lingkungan kerja secara parsial tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meski demikian, secara simultan, *stress* kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan PT. Chaya Interfreight Cargo Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan studi sebelumnya

terletak pada variabel terikat yang dikaji, yaitu kinerja karyawan. Adapun perbedaannya, penelitian ini menggunakan desain deduktif dan hanya memfokuskan variabel bebas lingkungan kerja pada aspek non fisik. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05 Tahun 2018 mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

2. Dwi Ratna Cahyarini dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kartoharjo Magetan. Penelitian ini mengidentifikasi faktor yang berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Variable bebas yang digunakan pada penelitian tersebut adalah lingkungan kerja non fisik , sedangkan variable terikatnya adalah semangat kerja. Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskemas Kartoharjo Kabupaten Magetan pada tahun 2018. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitik. Jenis penelitian ini menggunakan *Cross Sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 44 responden, dengan metode *Simple Random Sampling*. Hasil dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UPTD Puskesmas Kartoharjo Kabupaten Magetan. Persamaan dari penelitian ini adalah dari salah satu variable bebas yang digunakan yaitu Lingkungan kerja non fisik serta jenis penelitian yang sama yaitu kuantitatif analitik dengan menggunakan *Cross Sectional*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian diatas adalah jumlah variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 3 variabel bebas yaitu stress kerja dan motivasi kerja dan untuk variable terikatnya yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Putri Novrita dengan Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BASARNAS Pekanbaru Riau” penelitian tersebut mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari motivasi kerja pegawai. Varibale bebas pada penelitian tersebut adalah motivasi kerja sedangkan variable terikat pada penelitian

tersebut yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian tersebut adalah sebanyak 53 responden dengan tehnik pengambilan sampel dengan cara *Purposive*. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif dengan Analisa deskriptif yang dilandaskan filsafat positif. Hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas adalah salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi kerja dan juga variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah jumlah variabel bebas yang digunakan. Dimana pada penelitian tersebut hanya menggunakan 1 variabel bebas.

4. Anggita Nurjanah, dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan”. Adalah penelitian untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel bebas yang digunakan untuk penelitian tersebut adalah stress kerja dan motivasi kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2021 di Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivism. Sampel yang digunakan pada penelitian tersebut sebanyak 36 responden dengan metode *simple random sampling*. Hasil dari penelitian tersebut bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akan tetapi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja begitu pula dengan variabel stress kerja dan motivasi kerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah pemilihan variabel bebas stress kerja dan motivasi kerja serta variabel terikatnya yaitu kinerja. Untuk perbedaan dengan penelitian ini adalah tidak adanya variabel bebas lingkungan kerja non fisik serta kuisioner tentang stress kerja yang mengikuti dari Permenaker nomor 5 tahun 2018 tentang Kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja.

5. Kurviasni S, S. Runtuwenw, *et al*, dengan judul penelitian “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan”. Dimana penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018 di RSUD Minahasa Selatan. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 76 responden dengan menggunakan *total sampling*. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan antara stress kerja terhadap kinerja perawat. Persamaan dengan penelitian ini adalah pemilihan variabel bebas stress kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja. Untuk perbedaan dengan penelitian ini adalah tidak adanya variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik serta kuisioner tentang stress kerja yang mengikuti dari Permenaker nomor 5 tahun 2018 tentang Kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Tingkat stress kerja pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo dengan kategori *eustress* (stress baik) adalah 46% dengan 92 responden dan untuk kategori stress (stress buruk) adalah 54% dengan 110 responden
2. Motivasi kerja pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo dengan kategori baik adalah 57% dengan 116 responden dan untuk motivasi kerja buruk adalah 43% dengan 86 responden.
3. Lingkungan kerja non fisik menurut persepsi karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo dengan kategori baik adalah 57% dengan 116 responden dan untuk lingkungan kerja non fisik buruk adalah 43% dengan 86 responden.
4. Kinerja pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo dengan kategori baik adalah 56% dengan 113 responden dan untuk kinerja buruk adalah 44% dengan 89 responden.
5. Jumlah karyawan dengan kategori *eustress* dengan kinerja baik yaitu 51 (25%) karyawan, untuk karyawan dengan kategori *eustress* dengan kinerja buruk 41 (20%) karyawan.
6. Jumlah karyawan dengan kategori *eustress* dengan kinerja baik yaitu 35 (17%) karyawan, untuk karyawan dengan kategori *eustress* dengan kinerja buruk 75 (37%) karyawan.
7. Terdapat hubungan antara variabel Stress Kerja dengan variabel kinerja ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ ($\alpha = 0,022$) yang berarti ada hubungan yang signifikan. Dari hasil uji tersebut pula didapatkan bahwa tidak ada *cell* yang nilai *expected count* nya $<$ dari 5, sehingga *Pearson's Chi Square* dapat diterima. Hal ini pula dapat disimpulkan bahwa *H_a* diterima.

8. Jumlah karyawan dengan kategori motivasi kerja baik dengan kinerja baik yaitu 65 (32%) karyawan, untuk karyawan dengan kategori motivasi kerja baik dengan kinerja buruk 51 (25%) karyawan.
9. Jumlah karyawan dengan kategori motivasi kerja buruk dengan kinerja baik yaitu 21 (10%) karyawan, untuk karyawan dengan kategori motivasi kerja buruk dengan kinerja buruk 65 (32%) karyawan.
10. Terdapat keterkaitan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja, dibuktikan oleh nilai *significance* (α) yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,000$), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hasil pengujian juga mengungkapkan bahwa tidak ditemukan *cell* dengan *expected count* kurang dari 5, sehingga uji *Pearson's Chi-Square* dianggap valid. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima.
11. Sebanyak 55 (27%) karyawan berada dalam kategori persepsi lingkungan kerja non fisik yang baik dan memiliki kinerja yang baik, sementara 58 (29%) karyawan memiliki persepsi lingkungan kerja non fisik yang baik tetapi kinerja yang buruk.
12. Terdapat 31 (15%) karyawan dengan persepsi lingkungan kerja non fisik yang buruk namun kinerjanya baik, dan 58 (29%) karyawan memiliki persepsi lingkungan kerja non fisik yang buruk serta kinerja yang buruk.
13. Ditemukan adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja non fisik dan kinerja, yang terbukti melalui nilai $\text{sig } \alpha < 0,05$ ($\alpha = 0,048$), menandakan hubungan yang signifikan. Selain itu, hasil uji juga menunjukkan bahwa tidak ada *cell* dengan nilai *expected count* kurang dari 5, yang berarti uji *Pearson's Chi Square* dapat diterima. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima.

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Diharapkan dapat menjadi *concern* yang lebih bagi jajaran manajemen tentang pentingnya pengelolaan stress, maintenance motivasi

dan evaluasi perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan ke titik yang paling maksimal. Dari data diatas penulis dapat memberikan masukan kepada manajemen RS PKU Muhammadiyah Wonosobo bahwa pengelolaan beban kerja yang bersifat kualitatif untuk dapat dikaji ulang karena paling banyak menyebabkan *distress* (stress buruk) kepada karyawan dan untuk meningkatkan motivasi kerja perlu dimonitoring dan evaluasi tentang pelaksanaan tanggung jawab yang sesuai dengan *job desk* masing – masing karena ini akan sejalan terhadap persepsi karyawan tentang lingkungan kerja non fisik tentang struktur tugas. Lalu dalam hal kerja sama perlu dikaji kembali dikarenakan adanya hasil yang berbeda antara *perspektif* karyawan dan *perspektif* atasan langsung.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan para karyawan lebih perhatian terhadap keadaan *mental health* khususnya tentang beban kerja kualitatif. Dimana karyawan bisa lebih terbuka terhadap tuntutan pekerjaan yang memang sudah tidak mampu kepada atasan langsung. Sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dengan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing – masing karena hal ini dapat mengubah persepsi lingkungan kerja non fisik terhadap struktur tugas yang pada akhirnya dapat menghindarkan karyawan kepada tahap *disstress* (stress buruk)

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122–129. <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.809>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang Univesity Press.
- Bangun. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organization Effectiveness. *Personnel Psychology*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Dhania, D. R. (2010). 6 *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. I(1), 15–23.
- Diahsari, E. . (2001). *Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja*. 16.
- Esisuarni, H. A. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Fraenkel. (2007). *How to Design and Evaluate Research in Education*.
- Golo, Z. A., Eliyah, E., & Zein, E. R. (2021). Faktor Risiko Burnout pada Petugas di Instalasi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan RSUD K.R.M.T Wongsonegoro. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan*, 4(2), 115–120. <https://doi.org/10.31983/jrmik.v4i2.7858>
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*. BPFE Yogyakarta.
- Handoyo. (2001). *Pengertian Dan Pengenalan Stress Kerja*. <http://agungpia.multiply.com>. Diakses tanggal 11 April 2015
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. Bumi Aksara.
- Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., Hanum Siregar, F., & Psikologi, F. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(3), 221–229. <http://jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/article/view/185>
- Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167. <https://doi.org/10.30872/lis.v3i2.2122>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Juliansyah, N. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana.
- Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres kerja (occupational stres) yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan (P2P-PL_ di kabupaten bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Kusnadi. (2003). *ORGANISASI DAN MANAJEMEN*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Remaja Rosdakarya.
- Maramis, W. F., & Maramis, albert A. (1980). Buku Ajar Ilmu Kedokteran Jiwa. In *Kumpulan Berkas Kepangkatan*
<https://publication.umsu.ac.id/index.php/ht/article/download/2708/2576>
- Mesiono. (2018). *Efektivitas manajemen*. PPMPI.
- Muchinsky. (1997). *Feedback yang Berkelanjutan (Continuous Feedback) untuk Mendukung Penilaian Kinerja Efektif*.
- Mustakim, Andini, E. L. N. A., & Sofiany, I. R. (2022). Stress Kerja pada Perawat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA (The Indonesian Journal of Public Health)*, 17(2), 48–56.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. (2012). *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan*. PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatn (IV)*. Salemba Medika.
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). the Effect of Organization Communication and Work Stress To Work Satisfaction and the Impact To Employee Performance At Perum Bulog Divre Sulut. *Pengaruh Komunikasi Organisasi... Jurnal EMBA*, 131(1), 131–142.
- Perwitasari, D. T., Nurbeti, N., & Armyanti, I. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015 PENDAHULUAN Stres tubuh merupakan respon 1-3 % dan stres berat mencapai 7- Di Jawa Tengah tercatat yang sifatnya setiap nonspesifik be. 2*, 553–561.
- Rivai, V. (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (1st ed., Vol. 3). Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Saryono. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Kesehatan*. Nuha Medika.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Napolly Sentul Bogor*. 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Utami, S. ., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Wibowo. (2007). *Managemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widyarni, A., Syahidan, G. J., Ishak, N. I., & Fauzan, A. (2022). Hubungan Ketaksaan Dan Konflik Peran Dengan Stres Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 22. <https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.6898>
- Yuliani, I. (2023). *Managemen Sumber Daya Manusia* (Issue 112). Raja Grafindo Persada.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kendali Bimbingan



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)

WIRA HUSADA YOGYAKARTA

IJIN MENTRI PENDIDIKAN NASIONAL NO. 74 / D / O / 2002

Jl. A.M. Sangaji 45 Yogyakarta 55233 Telpn : (0274) 513178 Fax: 513178

Jl. Glendongan Babarsari Depok Sleman Telp. (0274) 485113, 485110. Fax. (0274) 485110

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA

NAMA : Harsono Sugianto Patra
NIM : KMP 2300720
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan RS PKU Wonosobo.
PEMBIMBING I : Arrana Sumekar
PEMBIMBING II : Sunaryo

LEMBAR UNTUK PEMBIMBING I

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	22/08-2024	Review Bab 1-2.	☐
2	21/08-2024	Review Bab 1-2.	☐
3	2/09-2024	Review bab 3	☐
4	3/09-2024	Review Bab 3	☐
5	3/11-2024	Review Bab 4	☐
		- Tabel Data harus ada pada kel yg sama.	☐
		- Pada bagian sumber data harus	☐
		terbukti karyawan	
6	4/11-2024	- Uji Realibilitas & Validitas Untuk	☐
		Dimanajemen	
7	5/11-2024	Ganti Nama tabel pada Unsurid	☐
		A bagian Analisis	

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
WIRA HUSADA YOGYAKARTA

LIJN MENTRI PENDIDIKAN NASIONAL NO. 74 / D / O / 2002

Jl. A.M. Sangaji 45 Yogyakarta 55233 Telpn : (0274) 513176 Fax: 513178

Jl. Glendongan Babarsari Depok Sleman Telp. (0274) 485113,485110.

Fax: (0274) 485110

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
8	10/2 ²⁴	Perdalan lagi dalam kumbahanda dan dita ² kumbahanda	Ø
9	15/2 ²⁴	Embi Uji dengan Chi Square	Ø
10	27/2 ²⁴	Perdalan kumbahanda	Ø
11	28/2 ²⁴	Tambahan jurnal di kumbahanda	Ø
12	3/3 ²⁵	Suam harus sama dengan apa yg di tulis di kumbahanda	Ø

Yogyakarta, 2024
Ketua Program Studi Kemas

MAHASTSWA

MAHASISWA
Rafano SP

(Dewi Ariyani Wulandari, S.KM., M.PH)



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
WIRA HUSADA YOGYAKARTA

LIIN MENTRI PENDIDIKAN NASIONAL NO. 74 / D / O / 2002

Jl. A.M. Sangaji 45 Yogyakarta 55233 Telpn : (0274) 513176 Fax: 513176

Jl. Glendongan Babarsari Depok Sleman Telp. (0274) 485113, 485110. Fax. (0274) 485110

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA

NAMA : Hafso wa Sugianto P
NIM : KMP 2300 720
JUDUL SKRIPSI : Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan ESPU Wonorejo.
PEMBIMBING I : Ariana Sumekar.
PEMBIMBING II : Bp. Sunaryo

LEMBAR UNTUK PEMBIMBING II

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	21/8-24	Review Bab 1-2	
2	21/8-24	Revisi Bab 1-2	
3	2/9-2024	Review Bab 3	
4	2/9-2024	Revisi bab 3	
5	3/11-2024	Review Bab 4 - Data Bivariat harap di masukkan nilai α & p - Dalam penjelasan bivariat nilai α dijelaskan terlebih Dahur. - Pembahasan lebih dalam lagi	
6	9/11-2024	penyempurnaan Revisi dari Review Bab 4	
7	9/11-24	Nilai χ^2 Validasi & Keabsahan Amanan.	



Fax (0274) 485110

[illegible]

MAHASISWA

Harrison SP

Yogyakarta, 2024
Ketua Program Studi Kesmas

(Dewi Ariyani Wulandari, S.KM., M.PH)

Lampiran 2 Permohonan Pengambilan data



Perihal : Permohonan Pengambilan Data Wonosobo, 11 Oktober 2024
Lampiran : 1 Bendel

Kepada Yth,
Kepala Unit Diklat
RS PKU Muhammadiyah Wonosobo
- Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah ﷻ Tuhan semesta alam, sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad ﷺ, beserta keluarganya dan para sahabatnya.

Sebelumnya perkenalkan nama saya adalah Harsono Sugianto Putro mahasiswa Program RPL A Prodi Kesehatan Masyarakat dari STIKES Wira Husada Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo. Untuk itu saya memohon ijin kepada Bapak/ Ibu untuk dapat membagikan kuisisioner di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo. Adapun kriteria jumlah populasi, sampel dan contoh kuisisioner saya lampirkan.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian Bapak/ Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam Hormat
Pemohon,

Harsono Sugianto Putro
NIM : KMP.2300720

LAMPIRAN

1. Kriteria Umum

No	Pokok informasi	Detail informasi
1	Link Google Form	http://tiny.cc/KUISIONERRSPKUWSB
2	QR KUISONER	
3	Jumlah sampel	202
4	Rincian Sampel	1. SDI dan Umum : 29 responden 2. Penunjang Medis : 44 responden 3. Pelayanan dan Keperawatan : 98 responden 4. Farmasi :17 responden 5. Keuangan : 14 responden
5	Kriteria Inklusi	Karyawan yang memiliki NIK RS PKU Muhammadiyah Wonosobo
6	Kriteria Ekslusi	1) Karyawan yang masih dalam status magang/<i>probation</i>. 2) Karyawan dari pihak <i>outsourcing</i>. 3) Karyawan yang sedang melakukan tugas belajar. 4) Menolak terlibat sebagai subjek penelitian. 5) Dokter Tamu RS PKU Muhammadiyah Wonosobo. 6) Jajaran manager dan direksi
7	Waktu pengumpulan	15 Oktober 2024 – 31 Oktober 2024

Lampiran 3 Balasan surat pengambilan data

**RS PKU
MUHAMMADIYAH
WONOSOBO**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Wonosobo, 3 Jumadil Awal 1446 H
6 November 2024 M

Nomor : 039/PKUWSB/KORDIK/XI/2024
Lampiran : -
Hal : Surat Balasan

Kepada Yth
Harsono Sugianto Putro
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

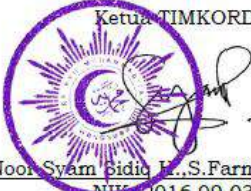
Alhamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah memberikan segala kenikmatan kepada kita sekalian. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan untuk Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya.

Sehubungan adanya surat masuk perihal Permohonan Pengambilan Data Penelitian dengan judul "Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan RS PKU Muhammadiyah Wonosobo" maka permohonan tersebut dapat kami terima di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo dengan aturan yang berlaku di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua TIMKORDIK



Nook Syam Bidlo, S.Farm.M.Farm.Apt
WPK 2016.09.0330

Tembusan :

- Arsip

Lampiran 4 *Etical Clearence*



KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK) STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA

email : komisietikpenelitian@gmail.com

SURAT KETERANGAN KELAIKAN ETIK

(*Ethical Clearance*)

Nomor : 021 /KEPK/STIKES-WHY/I/2025

Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Wira Husada Yogyakarta setelah mengkaji dengan seksama sesuai prinsip etik penelitian, dengan ini menyatakan bahwa telah memenuhi persyaratan etik protocol dengan judul :

"Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo"

Peneliti Utama : Harsono Sugianto Putro
Asal Institusi : STIKES Wira Husada Yogyakarta
Supervisor : Ariana Sumekar, S.KM, M.Sc.
Lokasi Penelitian : RS PKU Muhammadiyah Wonosobo
Waktu Penelitian : 6 bulan

Surat Keterangan ini berlaku selama 1 tahun sejak tanggal ditetapkannya Surat Keterangan Kelaikan Etik Penelitian ini.

Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) STIKES Wira Husada Yogyakarta berhak melakukan pemantauan selama penelitian berlangsung. Jika ada perubahan protocol dan/atau perpanjangan waktu penelitian, harus mengajukan kembali permohonan kajian etik penelitian.

Yogyakarta, 7 Januari 2025

Ketua KEPK



Subagiyono, M.Si

*Sekretariat : Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada
Jalan Babarsari, Glendongan, Tambakbayan, Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta 55281*

Lampiran 5. Lembar Kuisiner

LEMBAR KUESIONER

Berikan tanda multiple choice (V) pada pendapat yang ada anggap sesuai.

Keterangan:

SS (Sangat Setuju)

S (Setuju)

N (Netral)

TS (Tidak Setuju)

STS (Sangat Tidak Setuju)

Profil Responden:

Nama Lengkap :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Departemen kerja :

Unit kerja :

Jabatan :

Masa Kerja :

Status Pernikahan :

6. Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TD	STS
1	Tujuan tugas - tugas dan pekerjaan saya tidak jelas					
2	Saya mengerjakan tugas - tugas atau proyek yang tidak perlu					
3	Saya harus membawa pulang pekerjaan kerumah setiap hari / akhir pekan agar dapat mengejar waktu					
4	Tuntutan mengenai mutu pekerjaan terhadap saya keterlaluhan					

5	Saya tidak mempunyai kesempatan yang memadai untuk maju dalam organisasi ini					
6	Saya bertanggung jawab untuk pengembangan karyawan					
7	Saya tidak jelas kepada siapa harus melapor dan atau siapa yang melapor kepada saya					
8	Saya terjepit di tengah - tengah antara atasan dan bawahan saya					
9	Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan - pertemuan yang tidak penting yang menyita waktu saya					
10	Tugas - tugas yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan/ atau terlalu kompleks					
11	Kalau saya ingin naik pangkat, saya harus mencari pekerjaan di unit lain (double job)					
12	saya bertanggung jawab untuk membimbing dan/ atau membantu bawahan saya menyelesaikan problemnya					
13	Saya tidak memiliki wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya					
14	Jalur perintah formal tidak dipatuhi					
15	Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu					

	bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan					
16	Tugas - tugas tampaknya makin hari makin kompleks					
17	Saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada organisasi ini					
18	Saya bertindak atau membuat keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain					
19	Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari diri saya					
20	Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain					
21	Saya benar - benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak daripada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari					
22	Organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/ atau kemampuan saya miliki					
23	Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan dan ketrampilan baru dalam pekerjaan saya					
24	Tanggung jawab saya dalam organisasi ini lebih mengenai orang dari pada progres					

25	Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam memenuhi tujuan organisasi keseluruhan					
26	Saya menerima permintaan - permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih					
27	Saya merasa bahwa saya betul - betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala					
28	Saya kurang terlatih dan/ atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas - tugas saya secara memadai					
29	Saya merasa karir saya tidak berkembang					
30	Saya bertanggung jawab atas karir orang lain					

7. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TD	STS
1	Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan					
2	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.					
3	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
4	Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi					

5	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
6	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
7	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					
8	Pekerjaan dapat meningkatkan potensi saya untuk kemajuan karier					
9	Mendapat pujian dari atasan terhadap hasil kerja karyawan					
10	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					

8. Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pertanyaan	SS	S	N	TD	STS
1	Saya merasa bahwa pembagian tugas dalam perusahaan sangat jelas.					
2	Saya merasa mekanisme pekerjaan dalam perusahaan sangat jelas.					
3	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik.					
4	Saya dapat bekerjasama dengan atasan secara baik.					
5	Saya merasa bahwa pembagian wewenang dalam perusahaan sangat jelas.					
6	Saya selalu memiliki kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.					

7	Saya dapat berkomunikasi secara baik dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas perusahaan.					
8	Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain secara baik.					
9	Saya merasa pemberian tanggung jawab dalam perusahaan sangat jelas.					
10	Saya merasa pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai prosedur.					
11	Saya diberi kepercayaan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
12	Saya berdiskusi dengan karyawan lain sebelum membuat keputusan yang berpengaruh bagi perusahaan					

LEMBAR KUESIONER

Berikan tanda multiple choice (V) pada pendapat yang ada anggap sesuai.

Keterangan:

Nilai 5 = Selalu

Nilai 4 = Sering

Nilai 3 = Kadang - Kadang

Nilai 2 = Jarang

Nilai 1 = Tidak Pernah

Profil Responden:

Nama Lengkap :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Departemen kerja :

Unit kerja :

Jabatan :

Masa Kerja :

Status Pernikahan :

9. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Apakah anda senantiasa melaksanakan dan menghasilkan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.					
2	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan.					
3	Apakah anda berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan.					

4	Apakah anda senantiasa hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Apakah anda memiliki kemampuann bekerja sama dengan atasan dengan baik.					
6	Apakah anda senantiasas memperhatikan kerapian dalam pekerjaan.					
7	Apakah anda senantiasa memenuhi semua permintaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.					
8	Apakah anda senantiasa memanfaatkan waktu luang dengan baik.					
9	Tingkat absen anda tergolong rendah.					
10	Apakah anda memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja baik.					
11	Apakah anda senantiasa teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
12	Apakah anda senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya.					
13	Apakah anda senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan					
14	Apakah anda menghasilkan intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.					

15	Apakah anda memiliki kemampuan untuk berkontribusi kepada karyawan lainnya.					
----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 6 Input Data

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

a. Stress Kerja

		Correlations																																
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30	mean		
K1	Pearson Correlation	1	0.601	0.376	0.354	0.158	0.176	0.328	0.588	0.107	0.502	0.382	0.376	0.270	0.315	0.479	0.322	0.150	0.463	0.423	0.349	0.341	0.376	0.254	0.324	0.152	0.383	0.281	0.169	0.303	0.449	0.548	0.447	
N	(Sig. (2-tailed))		0.000	0.041	0.162	0.017	0.016	0.003	0.002	0.004	0.064	0.010	0.041	0.149	0.060	0.007	0.003	0.017	0.029	0.007	0.016	0.065	0.041	0.253	0.081	0.082	0.026	0.005	0.009	0.187	0.000	0.000		
K1	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K2	Pearson Correlation	0.601	1	0.318	0.075	0.306	0.318	0.478	0.265	0.560	0.075	0.474	0.221	0.371	0.268	0.280	0.308	0.366	0.337	-0.029	0.083	0.161	0.221	-0.002	0.308	0.055	0.007	0.603	0.315	0.177	0.546			
N	(Sig. (2-tailed))		0.000	0.086	0.682	0.106	0.086	0.008	0.003	0.001	0.002	0.060	0.240	0.044	0.030	0.152	0.120	0.098	0.047	0.088	0.880	0.828	0.597	0.240	0.784	0.098	0.773	0.766	0.000	0.680	0.003	0.003		
K2	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K3	Pearson Correlation	0.376	0.318	1	0.393	0.288	0.100	0.370	-0.175	0.340	0.287	-0.128	0.377	-0.219	0.117	0.423	0.490	0.288	-0.139	-0.123	0.332	0.503	0.388	0.277	-0.067	-0.062	0.128	0.361	0.169	0.303	0.349	0.493		
N	(Sig. (2-tailed))		0.041	0.086	0.002	0.123	0.009	0.005	0.003	0.004	0.170	0.001	0.040	0.248	0.038	0.020	0.008	0.110	0.474	0.816	0.217	0.008	0.034	0.040	0.008	0.743	0.007	0.018	0.371	0.163	0.009	0.008		
K3	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K4	Pearson Correlation	0.304	0.075	0.318	1	0.241	0.383	0.279	-0.088	0.283	0.183	0.200	0.261	-0.006	-0.068	0.373	0.555	0.284	0.134	0.000	0.332	0.462	0.481	0.261	0.428	0.210	0.374	0.373	-0.012	0.279	-0.024	0.458		
N	(Sig. (2-tailed))		0.102	0.682	0.032	0.209	0.032	0.136	0.790	0.178	0.237	0.289	0.118	0.613	0.884	0.042	0.001	0.176	0.480	1.000	0.073	0.010	0.810	0.118	0.108	0.266	0.042	0.908	0.049	0.136	0.080	0.018	0.018	
K4	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K5	Pearson Correlation	0.108	0.306	0.288	0.241	1	0.288	0.208	0.221	0.317	0.241	0.195	0.423	0.083	0.000	0.083	0.189	0.372	0.080	0.251	0.182	0.167	0.432	0.432	0.339	0.372	0.181	0.177	0.281	0.473	0.137	0.448		
N	(Sig. (2-tailed))		0.041	0.086	0.102	0.200	0.133	0.275	0.241	0.087	0.200	0.051	0.017	0.065	0.160	0.064	0.128	0.342	0.745	0.164	0.305	0.379	0.605	0.477	0.087	0.043	0.339	0.351	0.133	0.608	0.074	0.107	0.074	
K5	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K6	Pearson Correlation	0.176	0.318	0.100	0.393	0.288	1	0.310	-0.175	0.340	0.287	-0.128	0.377	-0.219	0.117	0.423	0.490	0.288	-0.139	-0.123	0.332	0.503	0.388	0.277	-0.067	-0.062	0.128	0.361	0.169	0.303	0.349	0.493		
N	(Sig. (2-tailed))		0.041	0.086	0.000	0.123	0.009	0.005	0.003	0.004	0.170	0.001	0.040	0.248	0.038	0.020	0.008	0.110	0.474	0.816	0.217	0.008	0.034	0.040	0.008	0.743	0.007	0.018	0.371	0.163	0.009	0.008		
K6	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K7	Pearson Correlation	0.328	0.478	0.310	0.279	0.290	0.310	1	0.497	0.221	0.385	0.361	0.480	0.283	0.588	0.600	0.583	0.596	0.224	0.033	0.189	0.580	0.287	0.480	0.349	0.381	0.169	0.374	0.435	0.364	0.452	0.725		
N	(Sig. (2-tailed))		0.003	0.008	0.009	0.136	0.275	0.009	0.000	0.000	0.001	0.050	0.070	0.010	0.004	0.000	0.000	0.000	0.224	0.072	0.089	0.560	0.124	0.607	0.066	0.097	0.173	0.900	0.019	0.048	0.012	0.000		
K7	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K8	Pearson Correlation	0.588	0.601	-0.175	-0.088	0.221	-0.175	0.497	1	0.605	0.389	0.385	0.267	0.660	0.487	0.708	0.288	0.365	0.489	0.714	0.333	0.142	-0.014	0.257	0.024	0.300	0.111	0.947	0.68	0.308	0.225	0.825		
N	(Sig. (2-tailed))		0.002	0.000	0.360	0.129	0.254	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
K8	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K9	Pearson Correlation	0.107	0.601	0.354	0.263	0.157	0.340	0.287	0.107	1	0.545	0.478	0.600	0.342	0.423	0.321	0.490	0.288	0.476	0.490	0.362	0.503	0.388	0.277	-0.067	-0.062	0.128	0.361	0.169	0.303	0.349	0.493		
N	(Sig. (2-tailed))		0.004	0.001	0.006	0.178	0.047	0.006	0.000	0.000	0.002	0.007	0.000	0.004	0.018	0.003	0.006	0.000	0.008	0.011	0.049	0.003	0.046	0.003	0.028	0.015	0.008	0.004	0.000	0.002	0.003	0.000		
K9	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K10	Pearson Correlation	0.601	0.601	0.279	0.383	0.241	0.287	0.497	0.605	0.389	0.385	0.267	0.660	0.487	0.708	0.288	0.365	0.489	0.714	0.333	0.142	-0.014	0.257	0.024	0.300	0.111	0.947	0.68	0.308	0.225	0.825			
N	(Sig. (2-tailed))		0.004	0.046	0.170	0.047	0.020	0.019	0.001	0.000	0.002	0.005	0.000	0.000	0.005	0.026	0.012	0.042	0.449	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
K10	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K11	Pearson Correlation	0.282	0.341	-0.128	-0.200	0.196	-0.128	0.361	0.605	0.478	0.127	1	0.543	0.177	0.264	0.239	0.172	0.504	0.447	0.446	0.185	0.062	-0.021	0.343	0.217	0.460	0.184	0.167	0.600	0.428	0.396	0.471		
N	(Sig. (2-tailed))		0.180	0.009	0.501	0.289	0.301	0.801	0.080	0.001	0.007	0.006	0.064	0.022	0.176	0.209	0.364	0.006	0.013	0.014	0.327	0.744	0.871	0.964	0.260	0.010	0.305	0.409	0.001	0.018	0.029	0.009		
K11	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K12	Pearson Correlation	0.376	0.221	0.377	0.291	0.432	0.377	0.480	0.237	0.600	0.335	0.325	0.434	1	0.082	0.234	0.391	0.540	0.784	0.176	0.392	0.483	0.600	0.516	1.000	0.667	0.801	0.496	0.944	0.258	0.748	0.313	0.780	
N	(Sig. (2-tailed))		0.041	0.040	0.018	0.017	0.004	0.007	0.176	0.000	0.000	0.004	0.068	0.214	0.033	0.062	0.000	0.002	0.332	0.032	0.067	0.000	0.000	0.001	0.000	0.020	0.005	0.169	0.600	0.003	0.003	0.000		
K12	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K13	Pearson Correlation	0.270	0.371	-0.219	-0.088	0.093	-0.219	0.383	0.600	0.342	0.385	0.417	0.082	1	0.484	0.108	0.170	0.193	0.366	0.550	0.211	0.200	0.066	0.082	0.110	0.288	0.036	0.003	0.600	0.230	0.154	0.389		
N	(Sig. (2-tailed))		0.148	0.044	0.246	0.615	0.055	0.046	0.130	0.000	0.004	0.035	0.022	0.068	0.507	0.071	0.368	0.308	0.047	0.003	0.363	0.389	0.728	0.668	0.064	0.126	0.050	0.988	0.001	0.232	0.415	0.545		
K13	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K14	Pearson Correlation	0.318	0.588	0.117	-0.089	0.000	0.117	0.508	0.487	0.258	0.210	0.246	0.234	0.082	1	0.201	0.305	0.551	0.199	0.324	0.189	0.448	0.108	0.234	0.063	0.255	0.088	0.287	0.600	0.179	0.395	0.481		
N	(Sig. (2-tailed))		0.000	0.039	0.533	0.854	1.000	0.038	0.004	0.000	0.018	0.018	0.218	0.124	0.007	0.020	0.001	0.001	0.299	0.089	0.041													

b. Motivasi kerja

Correlations												
		k01	k02	k03	k04	k05	k06	k07	k08	k09	k10	total
k01	Pearson Correlation	1	,658**	1,000**	,658**	,603**	,409*	,460*	,735**	,612**	,658**	,870**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,025	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k02	Pearson Correlation	,658**	1	,658**	1,000**	,741**	,650**	0,090	,484**	,382*	1,000**	,834**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,636	0,007	0,037	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k03	Pearson Correlation	1,000**	,658**	1	,658**	,603**	,409*	,460*	,735**	,612**	,658**	,870**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,025	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k04	Pearson Correlation	,658**	1,000**	,658**	1	,741**	,650**	0,090	,484**	,382*	1,000**	,834**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,636	0,007	0,037	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k05	Pearson Correlation	,603**	,741**	,603**	,741**	1	,647**	0,263	,530**	,440*	,741**	,795**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,161	0,003	0,015	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k06	Pearson Correlation	,409*	,650**	,409*	,650**	,647**	1	0,338	,433*	,438*	,650**	,714**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,000	0,025	0,000	0,000		0,067	0,017	0,016	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k07	Pearson Correlation	,460*	0,090	,460*	0,090	0,263	0,338	1	,711**	,589**	0,090	,553**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,636	0,010	0,636	0,161	0,067		0,000	0,001	0,636	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k08	Pearson Correlation	,735**	,484**	,735**	,484**	,530**	,433*	,711**	1	,633**	,484**	,807**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007	0,000	0,007	0,003	0,017	0,000		0,000	0,007	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k09	Pearson Correlation	,612**	,382*	,612**	,382*	,440*	,438*	,589**	,633**	1	,382*	,714**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,037	0,000	0,037	0,015	0,016	0,001	0,000		0,037	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
k10	Pearson Correlation	,658**	1,000**	,658**	1,000**	,741**	,650**	0,090	,484**	,382*	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,636	0,007	0,037		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	,870**	,834**	,870**	,834**	,795**	,714**	,553**	,807**	,714**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

c. Lingkungan Kerja Non Fisil

		Correlations												
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	,923**	,426*	,593**	,923**	0,223	,391*	,469**	,887**	,918**	0,348	,545**	,873**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,019	0,001	0,000	0,236	0,033	0,009	0,000	0,000	0,059	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	,923**	1	,462*	,493**	,894**	0,211	0,344	,392*	,907**	,931**	0,189	,435*	,834**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,010	0,006	0,000	0,264	0,063	0,032	0,000	0,000	0,317	0,016	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	,426*	,462*	1	,812**	,454*	,859**	,662**	,595**	,430*	,465**	,427*	,420*	,734**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,010		0,000	0,012	0,000	0,000	0,001	0,018	0,010	0,019	0,021	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	,593**	,493**	,812**	1	,540**	,732**	,637**	,634**	,459*	,495**	,612**	,596**	,795**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,006	0,000		0,002	0,000	0,000	0,000	0,011	0,005	0,000	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson Correlation	,923**	,894**	,454*	,540**	1	0,211	,412*	,448*	,881**	,875**	0,290	,486**	,848**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,012	0,002		0,262	0,024	0,013	0,000	0,000	0,121	0,006	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K6	Pearson Correlation	0,223	0,211	,859**	,732**	0,211	1	,704**	,568**	0,204	0,241	,555**	,392*	,588**
	Sig. (2-tailed)	0,236	0,264	0,000	0,000	0,262		0,000	0,001	0,279	0,200	0,001	0,032	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K7	Pearson Correlation	,391*	0,344	,662**	,637**	,412*	,704**	1	,772**	,443*	,430*	,543**	,710**	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,063	0,000	0,000	0,024	0,000		0,000	0,014	0,018	0,002	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K8	Pearson Correlation	,469**	,392*	,595**	,634**	,448*	,568**	,772**	1	,477**	,469**	,707**	,888**	,757**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,032	0,001	0,000	0,013	0,001	0,000		0,008	0,009	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K9	Pearson Correlation	,887**	,907**	,430*	,459*	,881**	0,204	,443*	,477**	1	,906**	0,270	,500**	,848**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,018	0,011	0,000	0,279	0,014	0,008		0,000	0,150	0,005	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10	Pearson Correlation	,918**	,931**	,465**	,495**	,875**	0,241	,430*	,469**	,906**	1	0,266	,503**	,860**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,010	0,005	0,000	0,200	0,018	0,009	0,000		0,156	0,005	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K11	Pearson Correlation	0,348	0,189	,427*	,612**	0,290	,555**	,543**	,707**	0,270	0,266	1	,707**	,583**
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,317	0,019	0,000	0,121	0,001	0,002	0,000	0,150	0,156		0,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K12	Pearson Correlation	,545**	,435*	,420*	,596**	,486**	,392*	,710**	,888**	,500**	,503**	,707**	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,016	0,021	0,001	0,006	0,032	0,000	0,000	0,005	0,005	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,873**	,834**	,734**	,795**	,848**	,588**	,721**	,757**	,848**	,860**	,583**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

d. Kinerja

		Correlations															
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	0.144	.533**	.386*	0.037	.457*	.437*	0.299	.386*	.372*	.419*	.444*	.439*	.398*	0.215	.573**
	Sig. (2-tailed)		0.447	0.002	0.035	0.848	0.011	0.016	0.108	0.035	0.043	0.021	0.014	0.015	0.029	0.254	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	0.144	1	0.299	0.029	-0.100	0.351	0.168	0.217	0.029	-0.003	.390**	.408*	.400*	0.356	0.351	.417*
	Sig. (2-tailed)	0.447		0.108	0.879	0.598	0.057	0.375	0.248	0.879	0.987	0.033	0.025	0.028	0.053	0.057	0.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	.533**	0.299	1	.565**	0.260	.686**	.461*	.378*	.565**	.585**	.476**	.611**	.488**	.464**	0.046	.713**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.108		0.001	0.166	0.000	0.010	0.040	0.001	0.001	0.008	0.000	0.006	0.010	0.810	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	.386*	0.029	.565**	1	.622**	.700**	0.342	0.355	1.000**	.680**	0.303	.503**	.466**	.456**	.374*	.737**
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.879	0.001		0.000	0.000	0.064	0.054	0.000	0.000	0.104	0.005	0.010	0.011	0.042	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson Correlation	0.037	-0.100	0.260	.622**	1	.482**	.437*	.394*	.622**	.607**	0.033	.453**	.537**	0.337	.408*	.582**
	Sig. (2-tailed)	0.848	0.598	0.166	0.000		0.007	0.016	0.031	0.000	0.000	0.864	0.012	0.002	0.069	0.025	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K6	Pearson Correlation	.457*	0.351	.686**	.700**	.482**	1	.608**	.519**	.700**	.697**	.474**	.749**	.713**	.665**	0.288	.878**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.057	0.000	0.000	0.007		0.000	0.003	0.000	0.000	0.008	0.000	0.000	0.000	0.123	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K7	Pearson Correlation	.437*	0.168	.461*	0.342	.437*	.608**	1	.791**	0.342	.362*	0.302	.496**	.750**	.668**	0.268	.713**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.375	0.010	0.064	0.016	0.000		0.000	0.064	0.050	0.105	0.005	0.000	0.000	0.153	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K8	Pearson Correlation	0.299	0.217	.378*	0.355	.394*	.519**	.791**	1	0.355	0.337	0.160	.416*	.553**	.544**	0.212	.625**
	Sig. (2-tailed)	0.108	0.248	0.040	0.054	0.031	0.003	0.000		0.054	0.069	0.398	0.022	0.002	0.002	0.261	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K9	Pearson Correlation	.386*	0.029	.565**	1.000**	.622**	.700**	0.342	0.355	1	.680**	0.303	.503**	.466**	.456*	.374*	.737**
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.879	0.001	0.000	0.000	0.000	0.064	0.054		0.000	0.104	0.005	0.010	0.011	0.042	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10	Pearson Correlation	.372*	-0.003	.585**	.680**	.607**	.697**	.362*	0.337	.680**	1	0.306	.542**	.409*	0.308	0.124	.673**
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.987	0.001	0.000	0.000	0.000	0.050	0.069	0.000		0.100	0.002	0.025	0.098	0.513	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K11	Pearson Correlation	.419*	.390**	.476**	0.303	0.033	.474**	0.302	0.160	0.303	0.306	1	.519**	.575**	.475**	0.327	.612**
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.033	0.008	0.104	0.864	0.008	0.105	0.398	0.104	0.100		0.003	0.001	0.008	0.078	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K12	Pearson Correlation	.444*	.408*	.611**	.503**	.453**	.749**	.496**	.416*	.503**	.542**	.519**	1	.759**	.651**	.442*	.835**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.025	0.000	0.005	0.012	0.000	0.005	0.022	0.005	0.002	0.003		0.000	0.000	0.014	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K13	Pearson Correlation	.439*	.400*	.488**	.466**	.537**	.713**	.750**	.553**	.466**	.409*	.575**	.759**	1	.803**	.537**	.870**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.028	0.006	0.010	0.002	0.000	0.000	0.002	0.010	0.025	0.001	0.000		0.000	0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K14	Pearson Correlation	.398*	0.356	.464**	.456*	0.337	.665**	.668**	.544**	.466**	0.308	.475**	.651**	.803**	1	.476**	.787**
	Sig. (2-tailed)	0.029	0.053	0.010	0.011	0.069	0.000	0.000	0.002	0.011	0.098	0.008	0.000	0.000		0.008	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K15	Pearson Correlation	0.215	0.351	0.046	.374*	.408*	0.288	0.268	0.212	.374*	0.124	0.327	.442*	.537**	.476**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	0.254	0.057	0.810	0.042	0.025	0.123	0.153	0.261	0.042	0.513	0.078	0.014	0.002	0.008		0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.573**	.417*	.713**	.737**	.582**	.878**	.713**	.625**	.737**	.673**	.612**	.835**	.870**	.787**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.022	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

2. Uji Realibilitas

STRESS KERJA			
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0,937	30		
MOTIVASI KERJA			
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0,925	10		
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK			
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0,935	12		
KINERJA			
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
0,914	15		

3. Uji Pearson Chi Square

<