

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES
KERJA PADA KARYAWAN BANK BRI KANCA ISKANDAR
MUDA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi Universitas Medan Area

OLEH :
Billy Michael Sinulingga
15.860.0408



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/26/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN BANK BRI KANCA
ISKANDAR MUDA
NAMA MAHASISWA : BILLY MICHAEL SINULINGGA
NPM : 15.860.0408
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

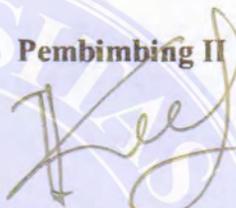
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Suryani Hardjo, S.Psi, M.A)

Pembimbing II



(Khairuddin, S.Psi, M. Psi)

Ka. Bagian



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M. Psi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

16 Oktober 2019

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

PADA TANGGAL

16 Oktober 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Azhar Azis , S.Psi, MA
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
4. Khairuddin , S. Psi, M. Psi

TANDA TANGAN



HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 16 Oktober 2019



Billy Michael Sinulingga

15.860.0408

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Billy Michael Sinulingga
NPM : 15.860.0408
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 16 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Billy Michael Sinulingga)

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda

BILLY MICHAEL SINULINGGA

NPM : 15.860.0408

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin melihat hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 680 orang dan sampel penelitian berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data adalah skala Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Analisa data menggunakan analisis *Product Moment*. Hasil penelitian yaitu ada hubungan negatif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien $r_{xy} = -0,755$; $p = 0,000$ berarti $p = <0,01$ yang berarti bahwa semakin buruk Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Stres Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Sumbangsi Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja sebesar 57,1%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 42,9% kontribusi dari faktor lain terhadap Stres Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diketahui bahwa subjek penelitian ini para Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda memiliki Stres Kerja yang tergolong sedang dan memiliki Lingkungan Kerja yang tergolong sedang.

Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Karyawan

The Relationship of Work Environment with Job Stress at BRI Bank Employees Kanca Iskandar Muda

BILLY MICHAEL SINULINGGA

NPM : 15.860.0408

ABSTRACT

This study aims to see the relationship of Work Environment with Job Stress at BRI Bank Employees Kanca Iskandar Muda. The research uses quantitative research methods. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between Work Environment and Job Stress at BRI Bank Employees Kanca Iskandar Muda. The population in this study amounted to 680 people and the study sample were 40 people. The sampling technique is purposive sampling. The method of data collection is the scale of Work Environment and Job Stress. Data analysis using Product Moment analysis. Research results is a significant relationship between Work Environment and Job Stress. This is indicated by the coefficient $r_{xy} = -0.755$; $p = 0,000$ means $p = <0.01$, which means that the worse the Work Environment is the higher the Job Stress. Based on the results of this study, the proposed hypothesis was declared accepted. Contribution of the Work Environment to Work Stress was 57.1%. From these results it is known that there are still 42.9% contributions from other factors on Job Stress that were not examined in this study. It is known that the subject of this research is the employees of Bank BRI Kanca Iskandar Muda have Work Stress which is classified as moderate and has a working environment that is classified as moderate.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Employees

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan hasil penelitian yang akan dilaksanakan di Kota Medan dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda“.

Penyusunan laporan proposal penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Penyusunannya dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area .
4. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Bapak Rencana Karo karo, Ibu Betesda aruan orang tua yang selalu mendukung dalam doa serta mendengarkan keluh kesah selama penulisan skripsi ini.
7. Sahabat terbaik saya Nisa Anindita, Abdi Hardiansah Hasibuan, Muhammad Ikrom, Andika Dwi Agista, Tania Pradisya, Nindya Vita

Bella dan terima kasih kepada adik-adikku (BORNEO) Nurleli Purnamasari,S.Psi , Trisni Adelia S.Psi, dan Putri Deliana , S.Psi yang senantiasa meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.

8. Kepada Kepala Cabang Bank BRI Kanca Iskandar Muda yang sudah memberikan izin melakukan penelitian di tempat ini.
9. Kepada karyawan Bank BRI yang sudah ikut membantu, memberi waktu dan tempat dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu – persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Walaupun demikian, dalam laporan penelitian ini, peneliti menyadari masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Demikian adanya, semoga penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua terutama bagi ilmu Psikologi.

Medan, 16 Oktober 2019

Billy Michael Sinuligga
15.860.0408

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
BAB. I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	8
1. Pengertian Karyawan	8
2. Peran dan Fungsi Karyawan.....	9
3. Kewajiban Karyawan.....	10
B. Stres Kerja	11
1. Pengertian Stres Kerja.....	11
2. Faktor Stres Kerja.....	12
3. Aspek-aspek Stres Kerja.....	15
C. Lingkungan Kerja	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	19
3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	23
D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja	26

E. Kerangka Penelitian	29
F. Hipotesis	29
BAB. III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	30
B. Desain Penelitian	30
C. Identifikasi Variabel Penelitian	20
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
E. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi	32
2. Sampel	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
1. Skala Lingkungan Kerja.....	34
2. Skala Stres Kerja.....	35
G. Validitas dan Reliabilitas	37
1. Validitas Alat Ukur	37
2. Reliabilitas Alat Ukur	38
H. Metode Analisis Data.....	39
BAB. IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancah Penelitian	40
B. Persiapan Penelitian.....	41
1. Persiapan Administrasi.....	42
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	42
C. Pelaksanaan Penelitian	45
a. Hasil Validitas dan Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja.....	47
b. Hasil Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja.....	48
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	49
1. Uji Asumsi	49
a. Uji Normalitas Sebaran	49
b. Uji Linieritas Hubungan	50
2. Hasil Analisis dan Korelasi <i>r Product Moment</i>	51
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
a. Mean Hipotetik.....	52

b. Mean Empirik	53
c. Kriteria	53
E. Pembahasan	56
BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

3.1 Kisi-kisi distribusi skala Lingkungan Kerja.....	35
3.2 Kisi-kisi distribusi skala Stres Kerja.....	36
4.1 Distribusi skala Lingkungan Kerja sebelum penelitian.....	43
4.2 Distribusi skala Stres Kerja sebelum penelitian.....	44
4.3 Distribusi butir angket Lingkungan Kerja setelah penelitian.....	47
4.4 Distribusi butir angket Stres Kerja setelah penelitian.....	48
4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	50
4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	51
4.7 Rangkuman Hasil Analisis <i>Product Moment</i>	52
4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	54



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual.....	29
3.1 Skala Likert.....	33
4.1 Kurva Normal Variabel Lingkungan Kerja.....	55
4.2 Kurva Normal Variabel Stres Kerja.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

A. Data Variabel Lingkungan Kerja.....	63
B. Data Variabel Stres Kerja.....	67
C. Data Mentah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.....	73
D. Uji Validitas & Reliabilitas.....	76
E. Uji Normalitas.....	81
F. Uji Linieritas.....	83
G. Uji Hipotesis.....	85
H. Surat Penelitian.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank adalah usaha yang berbentuk lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana (*surplus of fund*) dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat yang kekurangan dana (*lack of fund*), serta memberikan jasa-jasa bank lainnya untuk motif profit juga sosial demi meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Seperti yang dinyatakan oleh Kasmir (2008) bahwa bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan kemudian menyalurkan kembali ke masyarakat, serta memberikan jasa-jasa bank lainnya.

Dalam industri perbankan adalah salah satu katalisator pertumbuhan ekonomi suatu negara, terlebih lagi jika dilihat bahwa bank berfungsi sebagai alat intermediasi (Financial Intermediari) atau perantara keuangan antara pihak yang kelebihan dana (surplus unit) dengan pihak yang memerlukan dana (devisit unit), serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalulintas pembayaran. Maka dari itu, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan.

Setiap karyawan perusahaan akan menghadapi berbagai macam hambatan seperti kondisi lingkungan kerja dalam pencapaian target, ketidakjelasan tugas yang diberikan pimpinan, kurangnya perencanaan kerja, keluhan para nasabah, ketidaknyamanan fisik, seperti suara mesin yang ribut, ventilasi yang kurang, tidak adanya perbaikan untuk mengatasi masalah-masalah pekerjaan tersebut pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik

sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan.

Seperti halnya yang dialami oleh karyawan di Bank BRI Kanca Iskandar Muda dengan jumlah karyawan 680 orang dengan masing-masing bidang berada di ruangan yang tidak layak atau terlalu sempit untuk jumlah karyawan yang sebanyak itu. Maka, dengan berbagai permasalahan yang dialami karyawan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologi para karyawan, yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres kerja bagi para karyawan.

Seperti yang dinyatakan oleh Robbins (2013) stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Hal ini sejalan dengan Wijono (2010) yang menyatakan stres kerja adalah stres yang ditimbulkan dari ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang berpotensi merusak produktivitas dan menimbulkan perasaan tidak nyaman.

Stres dibagi kedalam tiga tingkatan yaitu situasi stres ringan, sedang dan berat. Situasi stres ringan adalah stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur. Situasi stres sedang berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi stres berat adalah situasi kronis yang dapat berlangsung selama beberapa minggu sampai beberapa tahun, hal ini dinyatakan oleh Potter dan Perry (2005). Ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Robbins (2013) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

Dapat dilihat dengan adanya keluhan dari karyawan di Bank BRI Kanca Iskandar Muda yang mengalami sakit kepala, sakit punggung, tekanan darah naik,

serta kelelahan ketika menghadapi banyak nya keluhan dari nasabah. Serta perubahan emosi yang dialami karyawan jika diberikan nasabah yang diminta tagihan nya sulit ditemui dan deadline secara mendadak mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi.

Kemudian karyawan juga mengalami kurangnya kepercayaan diri jika mendapatkan tugas yang kurang jelas dari atasan. Serta merasa kehilangan kepercayaan kepada orang lain saat memiliki selisih paham dengan rekan kerja, suka mencari kesalahan orang ketika adanya persaingan target kerja, menurunnya produktifitas, meningkatnya frekuensi absensi saat mulai merasakan ketidaknyamanan berada di kantor.

Selain itu ada tiga faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Robbins dan Judge (2013) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual (kepribadian). Dari beberapa faktor tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Seperti yang dinyatakan oleh Nitisemito (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Sutrisno (2010) yaitu lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik merupakan dimana faktor bahaya fisik yang ada akan menyebabkan gangguan atau kerusakan pada bagian-bagian tubuh tertentu misalnya dapat merusak pendengaran, dehidrasi, kerusakan otot, kerusakan pada mata, kanker, dan gangguan musculoskeletal. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan dimana adanya faktor bahaya lingkungan kerja yang mempengaruhi tenaga kerja secara psikologis yang menyebabkan rasa tidak aman dan rasa takut dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya terjadinya konflik antara pekerja yang dapat menimbulkan stres terhadap pekerja sehingga menurunnya produktivitas kerja (Tarwaka, 2014).

Situasi lingkungan kerja di Bank BRI Kanca Iskandar Muda tergolong kurang memadai untuk jumlah karyawan 680 orang. Seperti halnya setiap hari senin kondisi kantor sangat padat, sehingga kondisi suhu ruangan kantor menjadi tidak sesuai untuk kapasitas karyawan yang hadir, maka akan terasa sesak dikarenakan semua karyawan diwajibkan untuk hadir. Adanya konflik antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan juga menyebabkan kenditaknyamanan untuk berada di tempat kerja.

Karyawan juga mengeluhkan kondisi kantor yang ribut dan sempit yang menyebabkan gangguan pendengaran dan sulit untuk berkonsentrasi selama melakukan aktivitas pekerjaan. Mengalami dehidrasi dengan kondisi yang sesak dan kurang bersih, seperti halnya bau tidak sedap yang ditimbulkan dari sampah

yang terkadang berserakan kalau kondisi kantor sudah tidak bisa terkendalikan lagi.

Berikut kutipan wawancara dengan karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda :

“ kalau dibilang nyaman sih ya gak nyaman dikarenakan ruangan nya bisa dibilang sempit lah untuk karyawan yang jumlah nya 680 orang ya kamu bisa lihat sendiri lah kondisinya. Makanya saya tuh sering sakit pinggang, kepala pun udah mau pecah karena mikirin deadline tugas dari pimpinan tiap hari nya hampir depresi gitu. Ya udah pasti terganggu lah sama kondisi kantor ini yang kadang ribut dan sempit ini jadi sulit untuk fokus sama kerjaan, bikin gak konsen”. (Interview personal kepada Bapak MI pada hari Rabu, 5 Desember 2018 pukul 12.32)

Berdasarkan hasil kutipan wawancara di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang buruk maka mengakibatkan stres kerja pada karyawan sehingga karyawan terganggu secara fisiologis, psikologis, dan perilakunya. Ruang kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja biasanya jika tidak sesuai dengan standar dapat menyebabkan efek yang merugikan karena menurunnya performa dan kinerja.

Hal tersebut yang melatarbelakangi penulis untuk mengangkat judul penelitian mengenai “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat ditarik identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kerjanya buruk.
2. Lingkungan kerja biasanya bila tidak sesuai dengan standar dapat menyebabkan efek yang merugikan dan mencelakkan.
3. Stres menjadi suatu permasalahan yang membutuhkan perhatian khusus karena dapat memengaruhi semua dimensi kehidupan seseorang.
4. Stres yang ditimbulkan dari ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang berpotensi merusak produktivitas dan menimbulkan perasaan tidak nyaman.
5. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan stres kerja.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam, maka peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja.

D. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Merujuk kepada tujuan penelitian diatas maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan dua kegunaan yaitu:

1. Manfaat Teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu dalam bidang psikologi, terutama psikologi perkembangan.
2. Manfaat Praktis, dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dan meminimalisir stres kerja pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar,

konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukol rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

2. Peran dan Fungsi Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).
5. Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

3. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres kerja

Robbins (2013) stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Ini sejalan dengan yang dikatakan Riggio (2003) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman.

Luthans (2011) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stres kerja dapat diartikan sebagai stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Beehr, 1978). Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan/pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Gibson dan Ivancevich (1997) Stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja padatingkatan yang lebih tinggi sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya produktifitas karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang dialami oleh individu yang berpengaruh pada proses mental seperti emosi, persepsi, kognitif dan bahkan fisiologis seorang pekerja.

2. Faktor Stres Kerja

Banyak berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013) stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian).

a. Faktor lingkungan

Hanya ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi desain struktur organisasi, namun juga mempengaruhi tingkat stres di antara karyawan di organisasi tersebut. Memang, ketidakpastian adalah alasan terbesar orang mengalami masalah dalam menghadapi perubahan organisasi. Ada tiga tipe utama ketidakpastian lingkungan: ekonomi, politik dan teknologi.

b. Faktor organisasi

Tidak ada kekurangan faktor dalam suatu organisasi daripada yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu kerja yang terbatas, atasan yang menuntut dan tidak peka, dan kerja sama yang tidak menyenangkan adalah beberapa contohnya.

Task demands (tuntutan tugas) berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Mereka termasuk desain pekerjaan (derajat otonomi, ragam tugas, tingkat otomasi), kondisi kerja dan tata letak pekerjaan fisik. Pekerjaan yang menuntut lebih dari kapasitas yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga dapat memberikan tekanan pada karyawan.

Role demands relate peran berhubungan dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi, semakin tinggi atau semakin krusial suatu posisi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres yang ia rasakan, dan ambiguitas

peran termasuk dalam peran hubungan dengan tekanan pekerjaan dikarenakan peran yang ambigu menuntut tanggung jawab yang ambigu pula.

Interpersonal demands (tuntutan interpersonal) adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama dikalangan karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

c. Faktor individual

Biasa bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu tapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang di 120 jam lainnya bisa meluas ke pekerjaan. Kategori terakhir adalah faktor dalam kehidupan pribadi karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang melekat. Seperti tipe-tipe kepribadian tertentu mempengaruhi stres kerja setiap karyawan berbeda kepribadiannya maka berbeda juga stres kerja yang dirasakan, selain kepribadian intelegensi, umur dan jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor individual yang mempengaruhi stres kerja.

Sedangkan hasil penelitian National Institute *For Occupational Safety And Health Mughtar* (2004) menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian, maupun faktor dari luar individu.

Menurut Hurrell dk 1988 (Munandar 2008) faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan juga dapat menyebabkan stres factor intrinsik meliputi, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi. Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas, tuntutan fisik meliputi bising, vibrasi, hygiene sedangkan faktor-faktor

tugas mencakup kerja shift siang/malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko bahaya.

Koslowsky dan Metteson dan Ivancevich dalam Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa terdapat empat jenis stressor, yaitu individual, kelompok, organisasi, dan di luar organisasi. Sedangkan menyederhanakan faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres di lingkungan kerja sebagai berikut.

Faktor lingkungan kerja, dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Faktor personal, berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi atau kondisi sosial ekonomi keluarga tempat pribadi berada dan mengembangkan diri.

Faktor pribadi sekalipun kedua faktor tidak secara langsung berkaitan dengan kondisi pekerjaan, karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tidak adanya dukungan sosial. Stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial dari lingkungan kerjanya.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor.
3. Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi fisik seperti, suhu, pencahayaan, dan ruang.
4. Manajemen yang tidak sehat seperti gaya kepemimpinan para manager yang cenderung neorotis, yaitu pemimpin cenderung sensitive, dan tidak percaya pada khususnya bawahan.
5. Tipe kepribadian seorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan dengan kepribadian tipe B.

6. Peristiwa/pengalaman pribadi tersebut kerja disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan seperti pengalaman traumatis dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor faktor yaitu lingkungan, organisasi dan individual.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2013), aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku.

Defenis aspek fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

Defenisi aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang deperesi, furstasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitiv, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

Defenisi aspek perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola prilakunya, Dengan ciri-ciri antaran lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Aspek-aspek stres kerja menurut Terry dan John dalam Salmawati (2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Karyawan yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.
- b. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, *migraine*, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Karyawan sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.

Berdasarkan pemaparan beberapa peneliti diatas stres kerja meliputi aspek aspek yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010).

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawannya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan.

Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus senyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Semangat, gairah dan kepuasan kerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya baik bekerja sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam suatu ruangan atau kantor dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuk memperoleh hasil yang dicapai. Mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara professional untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Kebahagiaan karyawan terhadap lingkungan kerja memberi sinyal bahwa karyawan bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan meyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat terhadap beban kerja

yang diberikan dan tercapai dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat 11 faktor yang menentukan lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu tempat kerja

Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun demikian, kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan suhu luar jika perubahan suhu luar tubuh tidak melebihi dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain, adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja,

ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, terutama dalam jangka panjang karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menimbulkan gangguan psikologis. Oleh karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya dalam hal intensitas maupun frekuensinya. Secara umum, getaran mekanis dapat menggagalkan konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja. Dekorasi yang baik adalah yang mendukung konsep ergonomis yang mendukung aspek aksesibilitas dan tata letak barang maupun perlengkapan.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan di tempat kerja. Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja; tidak saja aspek keamaan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Dari pemaparan diatas peneliti menyimpulkan terdapat faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan.

3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaanya.

Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya, Robbins (2013) menyatakan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Dan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001)

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung

maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

Menurut Nitisemito (2000) beberapa aspek yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja diantaranya adalah : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan.

Dari beberapa aspek lingkungan kerja menurut beberapa ahli yang sudah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan aspek- aspek lingkungan kerja di lingkungan perusahaan, diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik:

- a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran bagi karyawan. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi karyawan.
- c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja karyawanterlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan karyawan saat melakukan tugasnya.
- d. Keamanan, keamanan disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
- e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

2. Lingkungan kerja non fisik:

- a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan bank, yang dimaksudkan atasan adalah kepala cabang. Dimana kepala cabang adalah pimpinan kantor cabang.
- b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat peniliti diatas peneliti menyimpulkan lingkungan kerja meliputi aspek aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan kerja dengan atasan, bawahan dan sesama rekan kerja.

D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Dalam dunia kerja, terutama perusahaan karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam mensukseskan tujuan dari suatu perusahaan. Maka dari itu karyawan dituntut agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dampak dari tuntutan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologi para karyawan, yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres kerja bagi para karyawan.

Ada tiga faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Robbins dan Judge (2013) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual (kepribadian). Dari beberapa faktor tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja

merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Maka, dalam hal ini permasalahan stres kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana lingkungan kerja, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan efisien serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

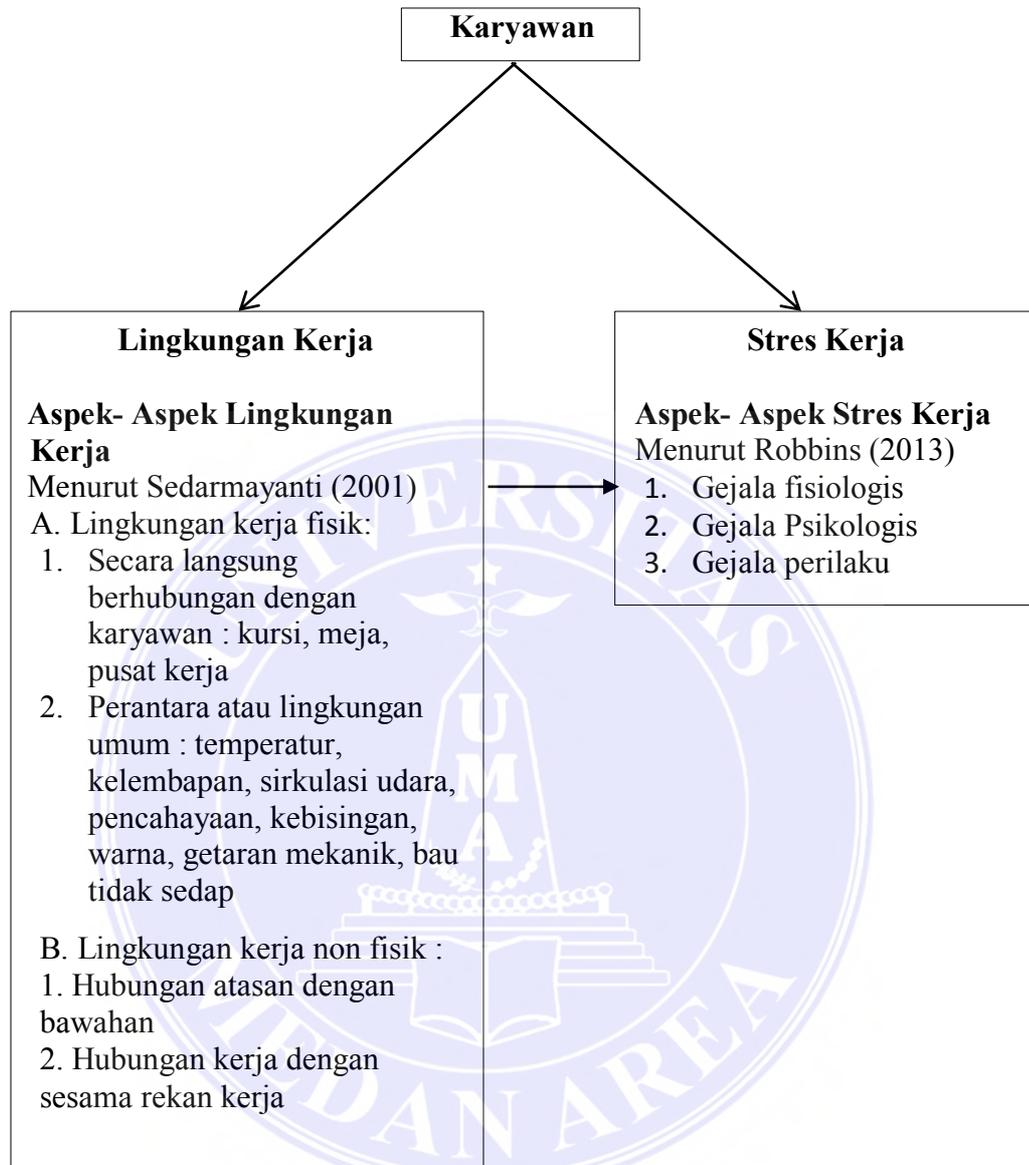
Jika lingkungan kerja buruk maka akan mengakibatkan stres kerja pada karyawan sehingga karyawan terganggu secara fisiologis, psikologis, dan perilakunya. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja biasanya jika tidak sesuai dengan standar dapat menyebabkan efek yang merugikan karena menurunnya performansi dan kinerja.

Sedangkan jika lingkungan kerja yang bersih, suhu udara yang terjaga, keamanan yang terjamin dan jauh dari kebisingan akan memberikan rasa nyaman tersendiri bagi pegawai dan memungkinkan bagi seorang pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian seorang pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

Dari pemaparan diatas dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup erat dalam menentukan stres kerja di perusahaan. Oleh karena itu menjadi tugas penting bagi pemimpin lembaga untuk dapat menciptakan lingkungan kerja sebaik mungkin untuk meminimalisir stres kerja karyawan.



E. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

F. Hipotesis

Ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan. Dimana semakin buruk lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat stres karyawan, dan sebaliknya

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret hingga Agustus 2019 di Bank BRI Kanca Iskandar Muda.

B. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menurut Sugiyono (2012) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksana, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksana. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Korelasi atau Korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008).

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2008) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X)

Variabel terikat :Stres Kerja(Y)

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu (Kerlinger, 1990). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai berikut :

1. Stres kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang dialami oleh individu yang berpengaruh pada proses mental seperti emosi, persepsi, kognitif dan bahkan fisiologis seorang pekerja. Aspek- aspek stres kerja , menurut Robbins (2013) yaitu gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.
2. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek- aspek lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu lingkungan kerja fisik terdiri dari lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan Perantara atau lingkungan umum. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

E. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan satu faktor penting yang harus diperhatikan (Hadi, 2000). Menurut Sugiono (dalam Azwar, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Azwar (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 680 orang yang merupakan keseluruhan karyawan Bank BRI kanca Iskandar Muda.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, hal ini dinyatakan oleh (Arikunto, 2010). Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik penarikan sampel yang di gunakan untuk penentuan jumlah atau ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan karakteristik / ciri tertentu yaitu :

1. Bekerja pada bidang kredit komersial / briguna/ KUR.
2. Masa kerja di bawah 5 tahun.

F. Metode Pengumpulan Data

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

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dengan penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban favorabel (yang mendukung), yang terdiri dari 4 jawaban yaitu: “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavorable (tidak mendukung), maka penilaian yang diberikan untuk jawaban yang terdiri dari 4 jawaban yaitu: “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

Gamabr 3. 1
Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya jawaban dari responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

1. Skala Lingkungan Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang mengukur lingkungan kerja menurut Robbins (2013) mengatakan aspek aspek lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja yaitu :

1. Hubungan atasan dengan bawahan
2. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

Tabel 3.1
Kisi Kisi Distribusi Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	favorabel	unfavorabel	Total
1	Lingkungan Kerja Fisik	Perantara atau lingkungan umum	1,2, 3, 4	5, 12, 13, 14	8
		Secara langsung berhubungan dengan karyawan	6, 9, 10	11	4
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	15, 19, 20	16, 18, 21	6
		Hubungan dengan rekan kerja	17, 22	7, 8	4
Jumlah			12	10	22

2. Skala Stres Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang mengukur stres kerja menurut Robbins (2013) mengatakan aspek aspek stres kerja sebagai berikut:

1. Fisiologis

Fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama.

2. Psikologis

Psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar.

3. Perilaku

Perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya.

Tabel 3.2
Kisi Kisi Distribusi Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Unfavourable	Favourable	Jlh
1	Fisiologis	Gangguan pernafasan	1	9	2
		Pola makan yang berubah	2	10	2
		Mengalami ketegangan otot	3	11	2
		Susah tidur	15	31	2
		Lelah atau kehilangan daya energi	16	32	2
		Sakit kepala	4	20	2
2	Psikologis	Konsentrasi atau focus	7	25	2
		Kehilangan semangat	17	5	2
		Tegang	6	8	2
		Mudah marah	12	18	2
		Perasaan cemas	23	39	2
		Tertekan	24, 26	40, 13	4
3	Perilaku	Menunda/menghindari pekerjaan	27	14	2
		Suka mencari kesalahan	21	33	2
		Produktivitas kerja menurun	22	36	2
		Kehilangan kepercayaan	34	19	2
		Agresif	28	35	2
		Meningkatnya frekuensi absensi	30	37	2
		Meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok	29	38	2
Jumlah			20	20	40

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar, (2007) Validitas dari kata *validity* yang memiliki makna sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu seperti dapat memberikan gambaran tentang bagaimana perbedaan yang kecil diantara subjek yang satu dengan yang lain.

Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson:

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

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subyek tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subyek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subyek

Nilai korelasi yang didapatkan dari teknik product momen di atas masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, yang artinya indeks *product moment* tersebut masih perlu dibersihkan, karena nilai butir menjadi komponen dari skor total.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r_{bt}	= Angka korelasi setelah dikorelasikan
r_{xy}	= Angka korelasi sebelum dikorelasikan
SD_x	= Standar deviasi skor total
SD_y	= Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Menurut Azwar, (2007) dari hasil pengukuran bisa dipercaya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran kepada kelompok subjek yang sama akan diperoleh sebuah hasil yang relatif sama selama didalam diri subjek yang diukur belum berubah, agar mengetahui reliabilitas alat ukur maka menggunakan rumus koefisien *alpha*:

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

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 Sx^2 = Varians skor skala

H. Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk melihat hubungan antara *lingkungan kerja* dan *stres kerja*. Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan SPSS dan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Rumus sebagai berikut:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i = Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke- i

E_i = Frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke- i

2. Uji Linearitas

Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson, karena pada penelitian ini memiliki tujuan penelitian untuk melihat dan mengetahui hubungan antara suatu variabel bebas (Lingkungan kerja) dengan satu variabel terikat (stres kerja).

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

Keterangan :

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

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

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

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

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

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

N = Jumlah subjek

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = -0,755$; $p = 0,000$, berarti $p < 0,05$ yang berarti bahwa semakin buruk Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Stres Kerja pada Karyawan BANK BRI Kanca Iskandar Muda. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.

Koefisien determinan r^2 hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,571$. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Stres Kerja pada karyawan sebesar 57,1% dengan demikian masih terdapat 42,9% kontribusi dari faktor lain terhadap Stres Kerja pada karyawan.

Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tergolong sedang dan Stres Kerja pada karyawan BANK BRI Kanca Iskandar Muda tergolong sedang. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik dibawah rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik Lingkungan Kerja = 52,45 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 52,5. Adapun nilai SD nya = 10,439. Nilai empirik Stres Kerja rata-rata = 86,63, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 82,5, dan nilai SD nya sebesar = 15,971.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran kepada Subjek Penelitian

Disarankan kepada karyawan yang mengalami stres agar lebih dapat bekerjasama antar sesama karyawan untuk bisa saling memecahkan masalah yang menyebabkan stres tersebut, mengajukan permohonan waktu untuk cuti agar bisa berlibur menenangkan stres yang dialami, lebih mendekatkan diri pada tuhan, meminta dukungan keluarga dalam menghadapi stres yang ada.

2. Saran kepada BANK BRI Kanca Iskandar Muda

Disarankan kepada Bank BRI Kanca Iskandar Muda lebih membenahi lingkungan fisik dan non fisik agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Serta memperhatikan penyebab timbulnya permasalahan yang menyebabkan stres kerja pada karyawan di kantor.

3. Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lain dalam stres kerja yang mungkin memiliki nilai sigifikansi yang lebih tinggi dan memiliki arah positif yaitu faktor organisasi dan faktor individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Anorga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaer, Abdul. 1993. *Gramatika Bahasa Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2003. *Linguistik Umum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Beehr, T.a. & Newman, J.E. 1978. *Job stress. Employee Health and Organization Effectiveness : A Facet Analisis Model and Literature Review*. Personel Psychology.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makkasar*”. Skripsi. Makkasar: Universitas Hasanuddin.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1994. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harrianto, Ridwan. 2010. *Buku Ajar Kesehatan Kerja*. Jakarta: EGC.
- Kerlinger, F. N. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhaida, T. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nangroe Aceh Darussalam Sumatera Utara*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Potter & Perry (2005). *Buku Ajar fundamental Keperawatan : konsep, Proses, dan praktik. Edisi 4*. Jakarta : EGC.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey Inc. New Jersey US.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Jilid 2, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.

- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Salmawati, Lusia. (2014). *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Anutapura Palu*.Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*.Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sulistyo-Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tarwaka.2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.





LAMPIRAN - A
DATA VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

SKALA (X)

Nama/Inisial :

Umur :

Hari/Tanggal :

Petunjuk Penelitian

Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut, skala ini dibuat untuk mengungkapkan diri anda. Kemudian berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban. Jika anda salah dalam memberi tanda cek (\checkmark) maka anda bisa memberinya dengan tanda garis (-) lalu anda dapat memberi cek (\checkmark) pada jawaban yang paling sesuai. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan anda, dengan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya adalah orang yang percaya diri		\checkmark		
2.	Saya malu dengan keahlian yang saya miliki		\neq	\checkmark	

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kantor bersih				
2.	Kesejukan ruangan membuat saya nyaman bekerja				
3.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan, sehingga saya dapat fokus bekerja.				
4.	Warna ruangan yang digunakan membuat saya nyaman bekerja				
5.	Tata letak meja kerja membuat saya sulit dalam bekerja				
6.	Pengawasan yang berlebihan membuat saya tidak nyaman bekerja				
7.	Saya tidak begitu akrab dengan karyawan lain				
8.	Saya hanya komunikasi dengan karyawan saat bekerja				
9.	Peralatan kerja yang ada sudah memadai				
10.	Saya merasa meja kerja yang ada sudah nyaman				
11.	Saya tidak dapat maksimal bekerja karena kurangnya peralatan				
12.	Sampah yang berserakan di ruang kerja membuat saya tidak nyaman bekerja				
13.	Pencahayaan yang kurang diruang kerja membuat saya mengantuk				

14.	Aroma tidak sedap dari toilet yang berdekatan sangat mengganggu saya dalam bekerja				
15.	Menurut saya pimpinan sangat memperhatikan karyawan				
16.	Pimpinan tidak begitu memperhatikan bawahan				
17.	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan				
18.	Saya tidak begitu akrab dengan pimpinan				
19.	Saya merasa akrab dengan pimpinan				
20.	Saya tetap menjaga profesionalitas kerja				
21.	Hubungan atasan dengan bawahan hanya sebatas urusan kerja				
22.	Diluar hari kerja saya tetap menjaga keakraban dengan rekan kerja yang lain				



SKALA (Y)

Nama/Inisial :

Umur :

Hari/Tanggal :

Petunjuk Penelitian

Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut, skala ini dibuat untuk mengungkapkan diri anda. Kemudian berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban. Jika anda salah dalam memberi tanda cek (\checkmark) maka anda bisa memberinya dengan tanda garis (\neq) lalu anda dapat memberi cek (\checkmark) pada jawaban yang paling sesuai. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan anda, dengan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya adalah orang yang percaya diri		\checkmark		
2.	Saya malu dengan keahlian yang saya miliki		\neq	\checkmark	

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak ambil pusing dengan banyaknya pekerjaan				
2.	Sekalipun pekerjaan banyak tidak mengganggu pola makan saya				
3.	Saya tidak merasa kelelahan menyelesaikan pekerjaan				
4.	Saya tetap berusaha melayani dengan baik meskipun banyak nasabah yang dilayani				
5.	Pekerjaan yang monoton membuat saya mencari alternatif pekerjaan lain				
6.	Saya tetap berusaha tenang ketika menangani keluhan nasabah				
7.	Saya fokus dalam menangani laporan kasus				
8.	Menghadapi nasabah yang panik, membuat saya tegang menanganinya				
9.	Saya sering merasa saat sesak melayani banyak nasabah				
10.	Saya merasa nafsu makan saya berkurang setelah pulang bekerja				
11.	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku				
12.	Saya bersikap ramah terhadap setiap nasabah yang				

	datang memberikan pengaduan				
13.	Saya tidak masuk kerja jika mendapat banyak teguran dari kepala bidang				
14.	Saya suka menunda-nunda pekerjaan				
15.	Saya tetap bisa tidur dengan nyaman setelah melakukan pekerjaan yang menumpuk				
16.	Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja				
17.	Saya bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan				
18.	Nasabah yang tidak kooperatif membuat saya marah				
19.	Saya merasa tidak cocok saat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain				
20.	Menghadapi banyak nya masalah nasabah, membuat kepala saya pusing				
21.	Saya tidak mencari kesalahan teman sekantor				
22.	Saya bersikap proaktif dalam melakukan pekerjaan				
23.	Saya tetap rileks menghadapi pekerjaan saya				
24.	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
25.	Saya sulit berkonsentrasi ketika ruangan penuh dengan laporan kasus				

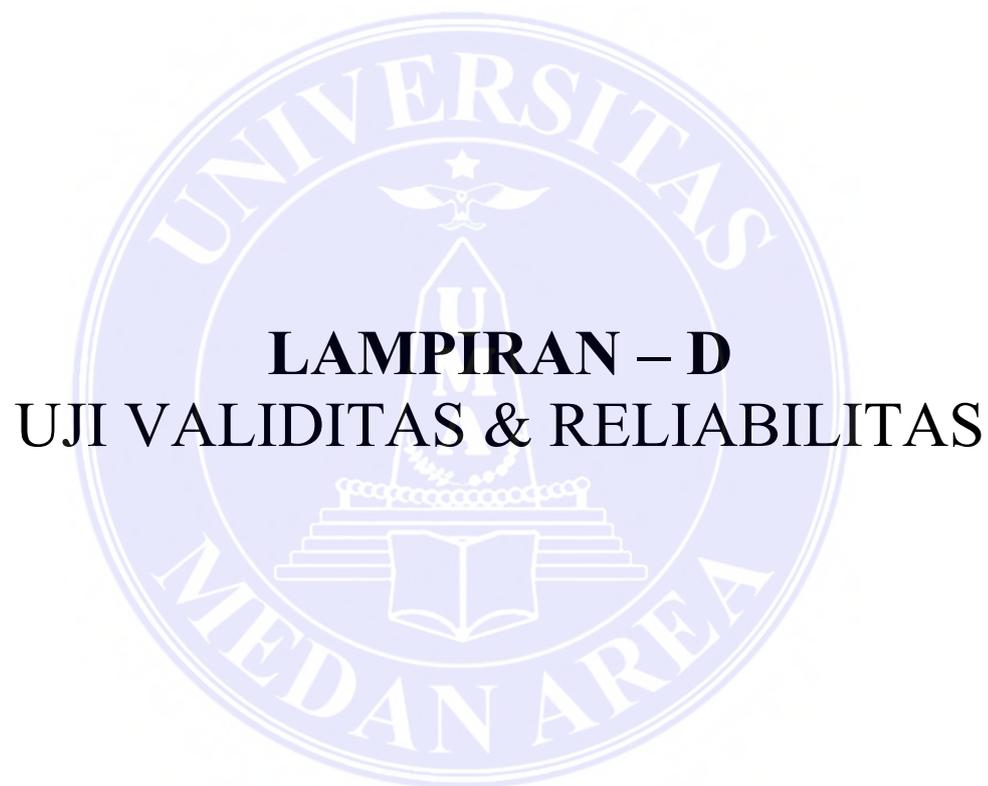
26.	Saya menerima kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan				
27.	Saya bersemangat jika mendapati pekerjaan yang menumpuk				
28.	Saat ada masalah dengan pekerjaan, saya memilih untuk tetap tenang				
29.	Banyak nya pekerjaan membuat saya semakin menjaga pola hidup sehat				
30.	Saya masuk kerja setiap hari kecuali jika saya sedang sakit				
31.	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan saya				
32.	Saya cepat merasa lelah karena banyak nya pekerjaan				
33.	Saya merasa kesal dengan rekan kerja yang lalai dalam mengambil tindakan				
34.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja				
35.	Saya tidak dapat mengontrol emosi bila menemui masalah dalam pekerjaan				
36.	Akhir-akhir ini saya merasa malas saat berangkat kerja				
37.	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya malas untuk masuk kerja				

38.	Banyak nya tuntutan pekerjaan membuat saya semakin sering merokok				
39.	Saya cemas memikirkan pekerjaan yang belum selesai				
40.	Pekerjaan saya yang harus berhadapan langsung dengan nasabah saat ini membuat saya merasa tertekan				





NO	SKALA LINGKUNGAN KERJA																					22TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	72
4	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	75
6	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	51
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53
8	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	53
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	69
10	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	40
11	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	61
12	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	47
13	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	34
14	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	59
15	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	43
16	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	46
17	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	67
18	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	54
19	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62
20	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
21	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	72
22	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	59
23	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	58
24	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	52
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	57
26	2	1	2	4	3	1	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	57
27	1	4	1	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	54
28	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	59
29	1	3	1	2	2	2	1	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	53
30	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	60
31	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	33
32	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
33	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	56
34	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	74
35	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	44
36	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	36
37	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	42
38	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	57
39	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	38
40	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62



Reliabilitas variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	52,35	104,490	,540	,921
X2	52,30	104,421	,537	,921
X3	52,43	104,302	,543	,921
X4	52,10	103,323	,601	,920
X5	52,23	103,307	,660	,919
X6	52,45	108,972	,288	,926
X7	52,33	103,302	,585	,920
X8	52,18	104,558	,521	,922
X9	52,25	104,551	,576	,921
X10	52,13	103,497	,647	,919
X11	52,20	106,062	,428	,924
X12	52,08	102,533	,719	,918
X13	52,15	102,592	,594	,920
X14	52,18	102,404	,686	,919
X15	52,10	106,503	,534	,921
X16	52,03	104,435	,629	,920

X17	52,20	104,215	,520	,922
X18	52,10	103,221	,668	,919
X19	52,08	103,046	,650	,919
X20	52,13	106,830	,421	,923
X21	52,05	101,844	,672	,919
X22	52,18	103,379	,622	,920



Reliabilitas variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	100,88	306,522	,290	,911
Y2	101,25	301,269	,405	,908
Y3	101,00	300,462	,484	,908
Y4	101,00	298,359	,500	,907
Y5	101,53	299,128	,440	,908
Y6	101,50	305,949	,240	,911
Y7	101,18	303,533	,363	,909
Y8	100,93	297,661	,438	,908
Y9	101,33	296,789	,591	,906
Y10	101,08	294,020	,588	,906
Y11	101,08	295,610	,510	,907
Y12	101,25	301,269	,405	,908
Y13	101,18	298,917	,456	,908
Y14	101,35	302,592	,405	,909
Y15	101,43	303,122	,373	,909
Y16	101,05	296,818	,540	,907

Y17	101,28	301,640	,406	,908
Y18	101,20	303,344	,299	,911
Y19	101,53	292,717	,559	,906
Y20	101,00	300,462	,484	,908
Y21	101,00	298,359	,500	,907
Y22	101,10	301,323	,416	,908
Y23	101,35	298,182	,542	,907
Y24	101,13	295,035	,472	,908
Y25	101,08	293,558	,505	,907
Y26	101,08	294,020	,588	,906
Y27	101,08	295,610	,510	,907
Y28	101,45	298,049	,418	,908
Y29	101,25	302,038	,315	,910
Y30	101,13	299,753	,421	,908
Y31	101,53	299,128	,440	,908
Y32	101,50	305,949	,240	,911
Y33	101,30	302,831	,310	,910
Y34	101,03	303,410	,331	,909
Y35	101,75	301,936	,295	,912
Y36	101,33	304,122	,281	,910
Y37	101,33	304,122	,350	,909
Y38	101,08	294,020	,588	,906
Y39	101,33	300,174	,424	,908
Y40	101,43	304,610	,297	,910



LAMPIRAN – E NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y	40	86,63	15,971	61	121
X	40	52,45	10,439	31	71

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	86,63	52,45
	Std. Deviation	15,971	10,439
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,121
	Positive	,091	,106
	Negative	-,059	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,573	,768
Asymp. Sig. (2-tailed)		,898	,596

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%

ANOVA Table

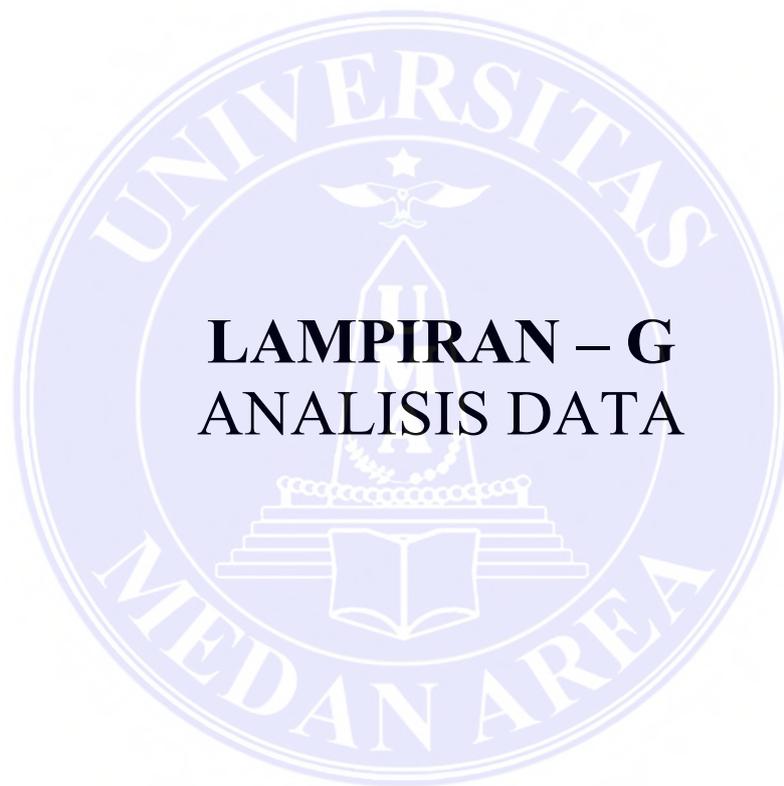
			Sum of Squares	df	Mean Square
Y * X	Between Groups	(Combined)	8245,925	23	358,518
		Linearity	5675,516	1	5675,516
		Deviation from Linearity	2570,409	22	116,837
	Within Groups		1701,450	16	106,341
	Total		9947,375	39	

ANOVA Table

			F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	3,371	,008
		Linearity	53,371	,000
		Deviation from Linearity	1,099	,431
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	-,755	,571	,910	,829



LAMPIRAN – G ANALISIS DATA

KORELASI PRODUCT MOMENT

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	86,63	15,971	40
X	52,45	10,439	40

Correlations

		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	-,755**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
X	Pearson Correlation	-,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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



LAMPIRAN – H SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Medan, 22 Juli 2019

Nomor : 1725/FPSI/01.10/VII/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Yth, Pimpinan BRI Kanca Iskandar Muda
Di
Tempat

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

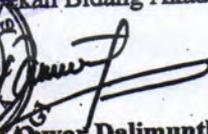
Nama : Billy Michael Sinulingga
NPM : 15 860 0408
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di BRI Kanca Iskandar Muda Jl. Iskandar Muda No. 173 Kecamatan Medan Baru Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda".

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

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

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

Dekan Bidang Akademik,

Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero), Tbk.
KANTOR CABANG MEDAN ISKANDAR MUDA
Jl. Iskandar Muda No. 173 Medan
Telepon : (061) 4576433-4533100 Fax. (061) 4513733 Telex :52144 Medan

Medan, 7 Agustus 2019

SURAT KETERANGAN
No: B. /KC-II/MKR/06/2019

Sehubungan dengan Surat Kami No. B.853/KC-II/06/2019 tanggal 23 Juli 2019 mengenai izin riset, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/i Jurusan Psikologi Universitas Medan Area atas nama:

Nama : Billy Michael Sinulingga
NPM : 158600408
Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank BRI Kanca Iskandar Muda

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero).

Kanca : Medan Iskandar Muda
Bagian : SDM
Tmt Riset : 24 Juli 2019 s/d 6 Agustus 2019

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar - benarnya hanya untuk kepentingan riset.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero), Tbk
CABANG MEDAN ISKANDAR MUDA



INTEGRITAS, PROFESIONAMSME, KEPUASAN NASABAH, KETELADANAN, PENGHARGAAN SDM