

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. SOCFINDO SEUNAGAN

SKRIPSI

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



NUR HAFIZHAH
12.860.0120

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/1/24

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

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN PT.
SOCFINDO SEUNAGAN

NAMA MAHASISWA : NUR HAFIZHAH

NIM : 12.860.0120

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

(Dr. Nefi Darmayanti M.Si)

PEMBIMBING II

(Nafeesa S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

(Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi)

DEKAN

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

Tanggal Sidang

21 OKTOBER 2016

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

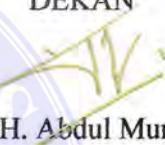
PADA TANGGAL

21 OKTOBER 2016

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MENGESAHKAN

DEKAN


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

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dr. Nefi Darmayanti M.Si

2. Nafessa S.Psi, M.Psi

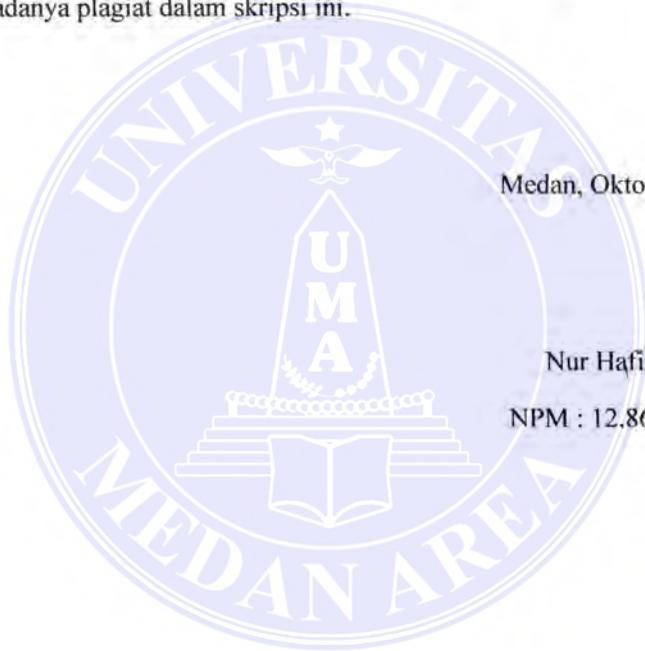
3. Salamiah Sari Dewi S.Psi, M.Psi

4. Hj. Anna W.D Purba, S.Psi, M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

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

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



Medan, Oktober 2016

Nur Hafizah

NPM : 12.860.0120

ABSTRAK

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA KARYAWAN PT. SOCFINDO SEUNAGAN

Nur Hafizah

12.860.0120

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Socfindo Seunagan. Diasumsikan bahwa lingkungan kerja baik maka stress kerja semakin menurun atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka stress kerja semakin meningkat. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala stress kerja disusun berdasarkan aspek stress kerja yaitu: Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Perilaku. Dan skala lingkungan kerja disusun berdasarkan Aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan yaitu : struktur kerja, tanggung jawab, perhatian, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi, perlengkapan dan fasilitas, susunan kerja, dan lingkungan tempat kerja. Kedua skala menggunakan metode likert. Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil sebagai berikut : ada hubungan negatif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Stres kerja, dimana $r_{xy} = -0.453$; $p = 0.00 < 0,05$ Artinya artinya semakin baik lingkungan kerjanya maka akan semakin rendah tingkat stress kerja karyawannya. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini diketahui memberikan pengaruh 20.6 % terhadap stress kerja pada karyawan. Dan memiliki faktor lain dalam mempengaruhi stress kerja yaitu faktor fisik, faktor psikis, faktor perilaku, memberikan pengaruh 79.4 % terhadap stress kerja pada karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stress, Karyawan

MOTTO

Cinta orang tua adalah cinta yang paling tulus diantara semua cinta

Senyummu memberikan celah disetiap jalan, tidak ada hidup yang bersih dari hambatan

Mengatasi hambatan itulah yang membuat kita disebut berhasil (Mario Teguh)

Jangan pernah bilang " Tidak Bisa" sebelum kita mencoba (Nanang Sujati)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk orang-orang yang sangat ku sayangi.

Mama , Drs.Hj.Selvita lubis Bidadari tak bersayap yang telah diciptakan Allah untukku. Mama yang telah mengandung dan telah melahirkan ku ke dunia, Mama yang sudah bersusah payah mempertaruhkan nyawanya, yang memberikan segenap ketulusannya untuk membesarkan, menjaga dan merawat aku hingga aku mendapat gelar ini, mama yang senantiasa mengajarku, membimbing serta mengasihiku sepanjang masanya .mama adalah madrasah bagiku banyak panutan yang bisa kudapat darimu mama yang banyak memberikan pelajaran berharga pada hidupku. Semua yang terbaik, semua yang telah ku lalui, ketegaranku selama ini berkat doa dan kasih sayang dari mama tercinta. Engkau adalah wanita yang terbaik, terhebat dan tercantik yang telah Allah kirimkan untukku. Iloveyou so much mom

Mama... Tidak pernah ada yang bisa menggantikanmu dalam hatiku sampai kapanpun dank au takkan pernah lekang oleh waktu .

Papa tersayang . Drs. H.Bukhari Nur. Semangat dalam hidupku, dialah pelindung segalanya. Motivasi terbaik bagi keempat anaknya dan cucunya. Papa yang rela bekerja keras mengurus keringat hanya untuk membahagiakan putri kecilnya dan yang selalu setia menemani dan mengurus semua yang kubutuhkan disela kesibukannya yang padat . Atas berkat doanya aku dapat meraih gelar sarjana ini papa yang selalu menjadi penyejuk hatiku disaat duka dan lara. Papa yang selalu mengajarkan untuk selalu bersabar menghadapi kerasnya dunia. papa yang tak pernah berhenti menularkan semangat juangnya. Dalam diamnya seorang Papa engkau adalah yang paling mengerti, Engkau adalah sebaik baiknya lelaki yang pernah kutemui. I Love You So Much Pa

Papa... Pengorbananmu sangat berarti untukku dan kaulah segalanya untukku

Untuk abangku Akhwanuddin S.P terima kasih atas semangat, dorongan dan kasih sayangmu Dan untuk kedua kakakku SAVITRI, S.E dan Ella Nurvita sari, S.E yang selalu menjadi tempat saling berbagi dalam suka dan duka, yang selalu mengajarku untuk menjadi yang lebih dewasa. Keponakan tersayang aal, hafiz, fya dan fathin yang selalu menghibur dikala jenuh. Kebanggaanku adalah kalian semua

Sungguh... Tidak pernah sanggup aku mengganti setiap tetesan keringat dan airmata kasih sayang kalian untukku.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar, selanjutnya peneliti menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak penyusunan skripsi tidak dapat berjalan baik. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan-bantuan dan bimbingan moril dan materil. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneiliti mengucapkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, atas keberkahan nikmat dan karuniaNya yang tiada hentinya.
2. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof.Dr.H. Ali Yakub Matondang, MA. Selaku rektor Universitas Medan Area
4. Bapak Prof.Dr.H.Abdul Munir M.pd. Selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Zuhdi Budiman ,S.Psi,M.Psi. Selaku wakil dekan bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Hairul Anwar Dalimunte S.psi, M.Psi Selaku dosen pembimbing akademik, yang selalu memberikan motivasi untuk mendapatkan IP yang baik.

7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi. Selaku ketua jurusan psikologi industry dan organisasinya yang selalu membantu dalam menyelesaikan berkas-berkas selama skripsi ini berlangsung.
8. Ibu Dr. Nefi Darmayanti, M.si. Selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi penulis, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
9. Ibu Nafeesa S.Psi, M.Psi. Selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, serta menjadi tempat dalam mencari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapat rintangan.
10. Ibu Salamiah Sari Dewi S.Psi, M.Psi selaku Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
11. Ibu Hj. Anna W.D Purba, S.Psi, M.Si selaku Seketaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
12. Para dosen yang telah membagi ilmunya selama penulis menjadi mahasiswa Universitas Medan Area.
13. Seluruh staff tata usaha Universitas dan Fakultas Psikologi yang telah membantu menyelesaikan pengaturan berkas selama ini.
14. Ayahanda H. Bukhari Nur dan Ibunda Hj.Selvita Lubis Terimakasih telah memberikan banyak dukungan secara moril dan materil, yang telah memberikan banyak motivasi selama ini, yang selalu memberikan doa dan

restunya, yang selalu menjadi tempat berbagi untuk meluruhkan semua lelah, yang selalu memberikan segenap kesabarannya dalam menghadapi putri mu ini. Guru terbaik dalam kehidupan yang tak akan pernah ada duanya. Makasih Abi makasih Umi.

15. Abangku Akhwanuddin dan kedua kakaku Savitri dan Ella, terimakasih atas dukungan dan semangatnya. Yang suka ngangenin, yang sudah menjadi motivasi buat adik, untuk menjadi contoh yang baik, yang membantu mewujudkan sepelintir impian kita untuk kedua orang tua yang kita sayangi, tetap semangat untuk kita semua ada yang menunggu senyum kebahagiaan kita sayang.
16. Keponakan ku tersayang Sholahuddin Al-ayyub, Syaifuddin Hafiz, Shofyah Nur Athifah dan Fathin Daviani Zhafira terima kasih selalu membuat micha merasa senang karena tingkah dan senyum kalian
17. Para staff dan karyawan PT.Socfindo Seunagan yang sudah memberikan izin dan memberikan banyak bantuan dalam pengambilan data dan pelaksanaan penelitian.
18. Sahabat-sahabat terbaikku Mawi, Kausar, asri, puput, nana dilla dan keya yang telah memberikan semangat, bantuan ketika penulis butuhkan, yang selalu ada setiap waktu, yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah selama bimbingan, yang selalu menolong setulus hati. Semoga kita bisa menjadi orang yang berguna bagi yang lainnya.

19. Untuk ayu dan ai teman yang selalu setia menemaniku setiap kali bimbingan terima kasih atas waktu yang kalian berikan
20. Terima kasih untuk yang tersayang Mas Boy, Bu in dan dek Kevin yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
21. Mak popo yang telah menjadi inspirasi dan pencerah dikala penulis bingung dalam pengerjakan skripsi ini. Terimakasih atas bantuan tenaga, fikiran dan waktunya untuk mengajari selama pekerjaan skripsi ini berlangsung.
22. Teman-teman kelas Reguler B stambuk 2012 terimakasih telah menjadi orang terbaik selama perkuliahan ini berlangsung.
23. Semua pihak yang tidak disebutkan namun selalu terkenang dihati.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapat pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

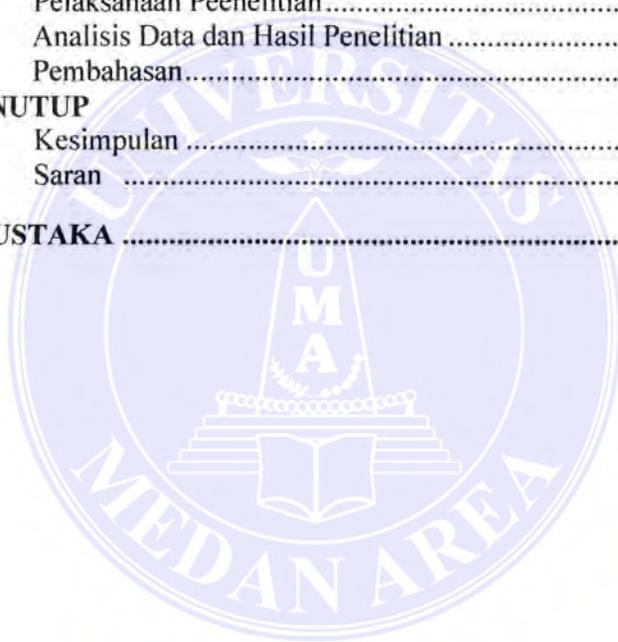
Hormat Saya

Nur Hafizah

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
1. Manfaat teoritis	11
2. Manfaat praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	12
B. Stres Kerja.....	13
1. Pengertian Stres Kerja	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	14
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	20
4. Gejala Stres Kerja	22
C. Lingkungan Kerja.....	23
1. Pengertian Lingkungan Kerja	23
2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	25
3. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
4. Manfaat Lingkungan Kerja.....	28
D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja.....	28

E.	Kerangka Konseptual.....	31
F.	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
B.	Defenisi Operasional	33
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	34
D.	Metode Penelitian.....	35
E.	Validitas dan Reliabilitas	37
F.	Metode Analisis Data	40
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Orientasi Kancan Penelitian.....	41
B.	Persiapan Penelitian.....	43
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	48
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	49
E.	Pembahasan.....	54
BAB IV PENUTUP		
A.	Kesimpulan	57
B.	Saran	58
DAFTAR PUSTAKA		59



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja	44
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja	45
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas	47
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Sesudah Uji Validitas	47
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	51
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	51
Tabel 7. Rangkuman Perhitungan r Product Moment	52
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	53



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN.....	HAL
A : Uji Validitas Item dan Reliabilitas Data Uji Coba	lxi
B : Uji Normalitas	lxix
C : Linieritas Antar Variabel Penelitian	lxxiii
D : Skala Stres Kerja.....	lxxvi
E : Skala Lingkungan Kerja.....	lxxx
F : Surat Penelitian	lxxxiv



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama di dalam dunia kerja, hal ini sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

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

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial,

menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 1987).

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam dunia kerja harus diseimbangkan dan diselaraskan agar dapat tetap eksis.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 1998). Siapa saja dapat mengalami stres di tempat kerja, termasuk karyawan. Karyawan merupakan kekuatan utama bagi perusahaan untuk mewujudkan dan mencapai perubahan serta tujuan organisasi (Robins, 2007).

Rivai (2009) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik

serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

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

Pada saat kinerja karyawan mengalami penurunan, maka pencapaian tujuan organisasi juga akan terganggu. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (1985) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil.

Lazarus & Folkman (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) mengemukakan bahwa stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres dapat juga didefinisikan sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis (Chaplin, 1999).

Gibson mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari

luar(lingkungan),situasi,atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson ,1996)

Fenomena yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang sering terjadi seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik atau menunda pekerjaan yang diberikan, dan pelanggaran lainnya. Adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut bisa jadi disebabkan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Berbagai stress kerja yang terlihat di PT. Socfindo Seunagan tidak begitu terlihat dengan jelas, dikarenakan jumlah karyawan yang begitu banyak dan bagian-bagian yang beragam, namun sebahagian karyawannya dapat diobservasi berdasarkan hasil kerja yang tidak maksimal dikarenakan stress kerja yang mereka alami begitu berat sehingga dapat mempengaruhi lingkungan kerja sekitarnya, dengan adanya stress kerja yang dirasakan karyawan maka secara langsung atau tidak langsung dapat juga mempengaruhi teman sekerja yang juga memiliki beban kerja yang begitu berat.

Menurut Behr dan Newman (dalam Rice, 1992), ketika seseorang mengalami stres kerja maka seseorang akan menunjukkan gejala perilaku seperti menunda pekerjaan, menghindari pekerjaan, peningkatan absensi, perilaku yang menunjukkan negatif dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT.Socfindo Seunagan dapat dikatakan bahwa sebagian besar stres yang terjadi di PT.Socfindo Seunagan

adalah adanya lingkungan kerja tidak memadai untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan banyaknya tugas-tugas sementara fasilitas kantor tidak memungkinkan.

Pada dasarnya stres mempunyai dampak positif dan juga dampak negatif. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat stres yang rendah sampai sedang dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, serta menambah motivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja (Gibson,1996).

Tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut (Gibson, 1996). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam kadar tertentu stres juga diperlukan bagi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka seseorang rentan mengalami stres (Luthans, 1998).

PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia internasional. Badan usaha PT Socfin Indonesia adalah hasil dari perjanjian

kemitraan joint-venture antara Plantation Nord-Sumatera SA (anak perusahaan Socfin SA) dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968 sebagai kelanjutan dari Socfin SA Medan (Société Financière des Caoutchoucs Medan SA) perusahaan milik Belgia yang dibentuk pada tahun 1930 di Medan. Adrien Hallet sebagai pendiri Socfin telah memulai perkebunan komersil karet di Indonesia sejak 1909 dan perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput / Medang Ara yang terletak di Aceh Timur, Deli Muda dan Tanah Itam Ulu di Sumatera Utara. Bahkan tidak hanya mengembangkan kebun kelapa sawit komersil, Adrien Hallet juga telah mengembangkan benih kelapa sawit sejak tahun 1913.

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

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

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

Menurut Nitisemito (1982) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja (Hammer, 1999) sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan (Thamrin, 2005).

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta

kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 1982). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 1982).

Kenyamanan ruang adalah segala sesuatu yang memperlihatkan penggunaan ruang secara harmonis, baik dari segi bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, bunyi, cahaya, atau lainnya (Simond, 1997). Menurut Hakim (2006), faktor yang mempengaruhi kenyamanan yaitu sirkulasi, daya alam atau iklim, kebisingan, bau-bauan, bentuk, keamanan, keindahan, kebersihan, dan penerangan.

Lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan PT.Socfindo berupa jam kerja yang berlebihan, bangunan fisik tempat kerja yang tidak baik, kurangnya fasilitas kerja, alat-alat kantor yang sudah tidak memungkinkan lagi untuk dipakai, suasana yang kurang nyaman, ruangan yang padet dengan tumpukan kertas-kertas, hilangnya otonomi meliputi jam kerja, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang merupakan beberapa faktor lingkungan kerja yang turut berperan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Seseorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang baik maka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja sehingga prestasi kerja meningkat sehingga tidak menimbulkan stress kerja

pada karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Socfindo Seunagan.

B. Identifikasi Masalah

PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia internasional. Badan usaha PT Socfin Indonesia adalah hasil dari perjanjian kemitraan joint-venture antara Plantation Nord-Sumatera SA (anak perusahaan Socfin SA) dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968 sebagai kelanjutan dari Socfin SA Medan (Société Financière des Caoutchoucs Medan SA) perusahaan milik Belgia yang dibentuk pada tahun 1930 di Medan. Adrien Hallet sebagai pendiri Socfin telah memulai perkebunan komersil karet di Indonesia sejak 1909 dan perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput / Medang Ara yang terletak di Aceh Timur, Deli Muda dan Tanah Itam Ulu di Sumatera Utara. Bahkan tidak hanya mengembangkan kebun kelapa sawit komersil, Adrien Hallet juga telah mengembangkan benih kelapa sawit sejak tahun 1913.

Fenomena yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang sering terjadi seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik atau menunda pekerjaan yang

diberikan, dan pelanggaran lainnya. Adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut bisa jadi disebabkan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Berbagai stress kerja yang terlihat di PT. Socfindo Seunagan tidak begitu terlihat dengan jelas, dikarenakan jumlah karyawan yang begitu banyak dan bagian-bagian yang beragam, namun sebahagian karyawannya dapat diobservasi berdasarkan hasil kerja yang tidak maksimal dikarenakan stress kerja yang mereka alami begitu berat sehingga dapat mempengaruhi lingkungan kerja sekitarnya, dengan adanya stress kerja yang dirasakan karyawan maka secara langsung atau tidak langsung dapat juga mempengaruhi teman sekerja yang juga memiliki beban kerja yang begitu berat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT.Socfindo dapat dikatakan bahwa sebagian besar stress yang terjadi di PT.Socfindo Seunagan adalah adanya lingkungan kerja tidak memadai untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan banyaknya tugas-tugas sementara fasilitas kantor tidak memungkinkan.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada Lingkungan Kerja pada PT. Socfindo Seunagan agar mampu mengetahui seberapa besar Lingkungan kerja mempengaruhi Stres Kerja pada Karyawan PT. Socfindo Seunagan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Socfindo Seunagan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Socfindo Seunagan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat praktis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3) lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

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

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Manusia merupakan anggota lebih dari satu kelompok sosial. Dalam melakukan kegiatan di setiap kelompok seperti lingkungan kerja manusia dapat mengalami stres. Stres yang dialami lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai stres kerja. Munandar (2001), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Sementara menurut Behr dan Newman (dalam Luthans,2006) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan tuntutan dari lingkungan pekerjaan, penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan. Namun

demikian jika yang kita alami berubah menjadi *eustress* maka akan memberikan dampak positif pada individu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

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

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

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

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dai ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.
- 2) Vibrasi(getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *cathecholamine*, dan perubahan dari fungsinya seseorang

secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.

- 3) *Hygine*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Beban kerja meliputi kategori.

- 1) Kerja *shifit*/kerja malam. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.
- 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
- 3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

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

- 1) Konflik peran. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dimana

tugas yang ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya yang bertentangan secara nilai-nilai dan keyakinan pribadi sewaktu melaksanakan tugas pekerjaannya.

- 2) Ketaksaan peran. Dimana tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan.

d. Pengembangan karir

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

e. Hubungan dalam Pekerjaan

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

f. Struktur dan Iklim Organisasi

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

g. Tuntutan dari Luar Organisasi



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

h. Ciri-ciri individu

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

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

a. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

- 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- 2) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- 3) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

- 4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

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

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan

hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

- 4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

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

- 1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

- 3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

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

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

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

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidak puasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang

jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya : mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal – hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan prustasi.

c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, self esteem rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, perfoma rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, menerima status rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, kurang orientasi, terlalu

banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

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

4. Gejala Stres Kerja

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

a. Gejala Psikologis

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

b. Gejala Fisiologis

Akibat stres pada fisiologis mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya

denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan gastrointensial (misalnya gangguan pada lambung), gangguan penapasan, sakit kepala, sakit pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

c. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang renda, menurun, menunda dan menghindari dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti mengemudi tidak berhati-hati dan berjudi.

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

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat

kerja dan pengaturan keamanan temoat kerja. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada dua (2) jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesame rekan kerja maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini menurut Gilmer (dalam Isnanto, 1984) yaitu iklim digambarkan sebagai keadaan atau suasana suka dan tidak suka dalam pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar. Ddalam hal-hal psikologis, iklim menggambarkan lingkungan internalnya yang disebut juga iklim organisasi.

Dari uraian diatas dapat kita pahami betapa pentingnya memperhatikan kondisi lingkungan kerja di tempat kerja karena sangat banyak mempengaruhi kondisi kejiwaan para pegawai ataupun pekerja yang bekerja di dalam suatu lingkungan pekerjaan tersebut.

2. Aspek – aspek Lingkungan Kerja

Sementara itu Litwin dan Stringer (dalam Bahagiawati, 2003) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Structure, ialah adanya pembatasan (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.
- b. Responsibility, ialah adanya tantangan, tuntutan, dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.
- c. Standart, ialah adanya kualitas pelaksanaan dan mutu hasil kerja yang di tetapkan oleh organisasi atau pimpinan kepada anggotanya.
- d. Rewards, ialah adanya hadiah atau penghargaan dan hukuman atau kritikan dalam situasi kerja.
- e. Organizational Clarity, ialah adanya usaha untuk mengorganisasikan segala sesuatunya dengan baik serta merumuskan tujuan organisasi secara jelas oleh pimpinan.
- f. Organizational Identity, ialah adanya loyalitas kelompok diantara para anggota organisasi sehingga menumbuhkan atau terlihat adanya identitas kelompok pada diri anggota organisasi.

- g. Team Spirit, ialah adanya kehangatan dan pemberian semangat kerja di dalam organisasi.
- h. Risk Taking, ialah adanya kesempatan atau kemungkinan bagi para anggota organisasi.
- i. Conflick, ialah adanya pertentangan di antara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok

Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Analisa,2011) yaitu

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tidakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

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

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwolo (1981) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Susunan kerja (non physical working environment)
- c. Lingkungan tempat kerja (physical working environment)

Menurut Moenir (1983) fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

- 1) Perlengkapan dan fasilitas adalah merupakan semua benda yang atau barang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.
- 2) Suasana kerja (lingkungan non fisik) dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Lingkungan tempat kerja meliputi ; pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara. Sebuah organisasi yang baik dan pemberian tugas yang baik dan jelas dapat menciptakan suasana

kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja terhadap pegawai.

- 4) Nawawi dan Martini (1985) mengemukakan bahwa faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan, dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab. Penghargaan yang bersifat nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja
- 5) Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan tempat kerja.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan kerja menurut Ishak dan Tanjung (2005) menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan sumber yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Menurut Robbins (2003), sumber stres dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Segala hal yang berasal

dari lingkungan dan organisasi bisa menjadi pemicu stres yang dialami oleh seseorang. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luthans (1998) yang mengatakan bahwa pemicu stres bisa berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman.

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

Tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut (Gibson, 1996). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam kadar tertentu stres juga diperlukan bagi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka seseorang rentan mengalami stres (Luthans, 1998).

Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat

kerja dan pengaturan keamanan temoat kerja. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya.

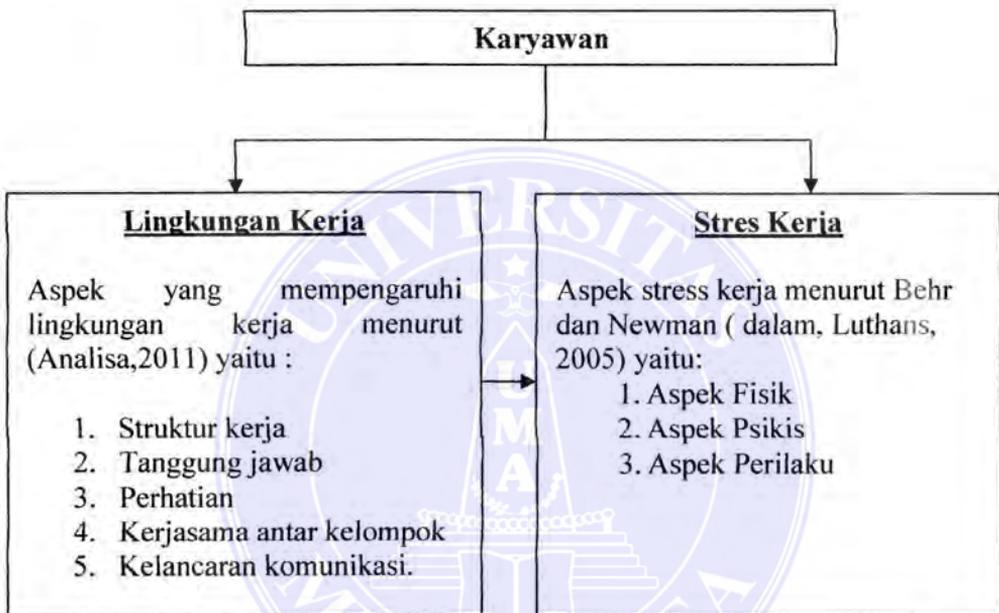
Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982).

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang- orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982). Sarwoto (1997) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja secara fisik digambarkan oleh Gie (1998) sebagai pencahayaan, pewarnaan, tingkat kelembababan udara dan kebisingan suara. Dijelaskannya bahwa faktor tersebut banyak berpengaruh kepada fisik, mental, psikologis dan sosial ekonomi. Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan

pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang kurang serasi antar pekerja, penerangan yang kurang, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas dapat membawa pengaruh pada kinerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan stress kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah tingkat stress kerja yang dialami karyawan atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat stress kerja pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

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

A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

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

- a. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja
- b. Variabel bebas (X) : Lingkungan Kerja

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan individu ataupun kelompok yang telah mencapai titik akhir dalam pekerjaan yang membuat tidak seimbang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Stress kerja dalam penelitian ini diungkap berdasarkan aspek-aspek stress kerja menurut Behr dan Newman (dalam, Luthans, 2005) yaitu: Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Perilaku

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suatu ruang lingkup dimana terjadi kegiatan, aktivitas individu ataupun kelompok yang bertujuan untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun masalah.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diungkap berdasarkan Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Analisa,2011) yaitu : Struktur kerja, Tanggung jawab, Perhatian, Kerjasama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (1997) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (1990) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah 500 orang karyawan dan karyawan perkebunan PT.Socfindo Seunagan. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai persamaan sifat yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian.

2. Sampel Penelitian

Menurut Hadi (1990) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili

sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi, 1986) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya diatas 100 orang, maka dapat diambil antara: 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Pengambilan sampelnya mempergunakan dari total populasi, yang diartikan oleh Hadi (1990) sebagai pemilihan sekelompok subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat tertentu yang di ambil dari 15% jumlah populasi yaitu 75 karyawan dan karyawan perkebunan PT.Socfindo Seunagan

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik random sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) sampling acak adalah sampling dimana elemen-elemen sampelnya ditentukan atau dipilih berdasarkan nilai probabilitas dan pemilihannya dilakukan secara acak..

D. Metode Pengumpulan Data

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

1. Skala Stres Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala stress kerja, Apsek stress kerja menurut Behr dan Newman (dalam, Luthans, 2005) yaitu:

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan

c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja

2. Skala Lingkungan Kerja

Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Analisa,2011) yaitu:

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

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

Berdasarkan cara penyampaianya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

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

Keterangan :

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

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

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

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

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

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

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

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

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD. y = Standart deviasi total

SD. x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

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

S_x^2 = Varians skor skala.

F. Metode Analisis Data

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

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Ada hubungan negative yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stress kerja, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{xy} = - 0,453$ dengan $p < 0,05$. Ini artinya semakin baik lingkungan kerjanya maka akan semakin rendah tingkat stress kerja karyawannya. Demikian sebaliknya.
2. Dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,206$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini diketahui memberikan kontribusi terhadap stres kerja pada karyawan sebesar 20,6 %, dan 79,4 % dipengaruhi faktor lain.
3. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa stres yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik (78.60) lebih besar dari hipotetik (70), dan lingkungan kerja tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik (97.86) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (87.5).

B. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa Stres kerja pada karyawan PT. Socfindo Seunagan

tergolong tinggi, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini agar

dapat menggali dan membantu karyawan lainnya untuk mengurangi tingkat stres kerja yang ada. Mereka dapat melakukan hal yang positif dan memanfaatkan sarana lingkungan kerja dengan lebih efektif lagi. Untuk memaksimalkan kinerja yang baik pada karyawan agar tidak menimbulkan stress kerja maka diharapkan bagi para karyawan lebih mampu menerima keadaan lingkungan kerja yang mungkin terdapat sarana yang belum memadai.

2. Saran Kepada Masyarakat

Melihat pentingnya hubungan masyarakat di desa purwodadi sebagai lingkungan yang aktif. Hal ini sangat berpengaruh pada kualitas hidup para karyawan, dengan adanya kegiatan rutin akan membawa dampak positif bagi karyawan PT. Socfindo Seunagan dan disarankan kepada masyarakat sekitar agar lebih menjaga lingkungan, kebersihan, dan menciptakan suatu lingkungan yang nyaman.

3. Saran Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, pengisian skala dan lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri: seri sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar S.(2005). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar S. (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan* .Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Berry, L.M. (1998). *Psychology at Work*. (2nd Ed.). New York: Mc Graw Hill Company.
- Brown ,L.P.(1994).*Quality Assurance of Health Care In Developing Countries*.
- Chaplin, P, James. 1999. *Kamus Lengkap Psikologi*, terj. Kartini Kartono, judul asli "Dictionary of Pshychology". Jakarta: Rajawali.
- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Doncin, Wether. *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta. 1986.
- Effendy,Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan kesembilanbelas. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organizations*. 4th edition. USA: Allyn & Bacon.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.

- Ilyas, Y. 2004. *Perencanaan SDM rumah sakit: Teori, metoda dan formula*. Depok: Universitas Indonesia.
- Locke. Dunnette, M.D. (1993). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Manuaba. 2000. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: Guna Widya.
- Makmuri Muchlas, (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Menteri Dalam Negeri R.I. 2008. Permendagri no.12. Pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application*, Preline Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sarafino, E.P. 1994. *Health Psychology (2.Ed)*. New York; willey.
- Streers, dan Porter, 1999. *Motivasion and work Behavior*, Accademic Press, New. York.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel., & Lane. (1982). *Industrial and organizational psychology*. USA: Richard D Irwin. Inc.