

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KONDISI
LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN TEBANG ANGKUT
DI PABRIK GULA REJO AGUNG BARU MADIUN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat S-1 Psikologi**



Diajukan oleh :

ANDAN SAGITA ARISONA
F 100 030 083

Kepada

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KONDISI
LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN TEBANG ANGKUT
DI PABRIK GULA REJO AGUNG BARU MADIUN**

Yang diajukan oleh :

Andan Sagita Arisona

F. 100 030 083

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Utama

Drs. H. Thulus Hidayat, SU, MA

tanggal, 25 Desember 2007

Pembimbing Pembantu

Achmad Dwityanto, S.Psi, MSi

tanggal, 26 Desember 2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KONDISI
LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN TEBANG ANGKUT
DI PABRIK GULA REJO AGUNG BARU MADIUN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Andan Sagita Arisona
F. 100 030 083

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal : 07 Januari 2008
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs. H. Thulus Hidayat, SU, MA

Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto, S.Psi, MSi

Penguji Pendamping II

Yudhi Satria, S.Psi, SE, MSi

Surakarta,
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

(Susatyo Yuwono, S.Psi, Psi, M.Si)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAKSI	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Stres Kerja.....	8
1. Pengertian stres kerja	8
2. Sumber stres kerja.....	11

3. Gejala-gejala stres kerja.....	17
4. Dampak dari stres kerja	23
5. Manajemen stres kerja	28
B. Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja	31
1. Pengertian persepsi	31
2. Faktor-faktor persepsi.....	33
3. Pengertian kondisi lingkungan kerja	34
4. Aspek-aspek lingkungan kerja	35
5. Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja	43
C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut	45
D. Hipotesis	48
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	49
B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian	50
1. Tingkat stres kerja.....	50
2. Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja	51
C. Populasi Penelitian	51
D. Metode Dan Alat Pengumpulan Data	52
1. Skala stres kerja	53
2. Skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja	55
E. Validitas dan Reliabilitas	56
1. Validitas	57
2. Reliabilitas	58
F. Metode Analisis Data	59

BAB IV. LAPORAN PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian	64
1. Orientasi kancah penelitian	64
2. Penyusunan alat ukur	71
B. Pelaksanaan Penelitian.....	73
1. Penentuan subjek penelitian.....	73
2. Pelaksanaan <i>try out</i> terpakai	73
3. Pelaksanaan skoring	74
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas	75
C. Analisis Data Penelitian.....	78
1. Uji asumsi	78
2. Uji hipotesis	79
3. Sumbangan efektif.....	80
4. Diskripsi subyek penelitian.....	81
D. Pembahasan	83

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran-saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 2 Susunan Aitem Skala Tingkat Stres Kerja Karyawan	72
Tabel 3 Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Valid dan Gugur.....	76
Tabel 4 Susunan Aitem Skala Tingkat Stres Kerja Valid dan Gugur	77
Tabel 5 Hasil Korelasi <i>Stepwise</i> Secara Keseluruhan	80
Tabel 6 Kategori Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja.....	82
Tabel 7 Kategori Tingkat Stres Kerja Karyawan.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

A.	Analisis Kesahihan Dan Keandalan Skala Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja.....	97
B.	Analisis Kesahihan Dan Keandalan Skala Tingkat Stres Kerja.....	124
C.	Uji Normalitas Dan Linieritas.....	133
D.	Analisis <i>Product Moment</i> dan <i>Stepwise</i>	141
E.	Kurva Pengkategorian.....	148
F.	Skala Penelitian.....	153
G.	Struktur Organisasi PT. PG. Rajawali I Unit PG. Rejo Agung Baru.....	162
H.	Surat Ijin Penelitian dan Surat Keterangan Penelitian.....	164

ABSTRAKSI

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut Di PG. Rejo Agung Baru Madiun

Seiring dengan persaingan perusahaan yang makin berkembang dan menuntut kinerja yang semakin maksimal, sangat berpengaruh besar pada stres kerja. Perusahaan-perusahaan dihadapkan pada mayoritas kerja yang penuh dengan stres, sehingga tak jarang orang menganggap bahwa kerja adalah sumber stres yang paling relevan, dan sebaliknya rekreasi, cuti, atau liburan adalah sumber pelepasnya. Hal ini menyebabkan pengertian stres bergeser kearah yang negatif sehingga semua ingin meghindarinya. Salah satu penyebab stres dikalangan karyawan pabrik adalah kondisi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami karyawan sebenarnya berada pada cara karyawan tersebut mempersepsikan lingkungan kerjanya. Bila kondisi lingkungan kerja dipersepsikan secara negatif atau buruk maka stres kerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika karyawan mempersepsikan lingkungan kerjanya secara positif atau baik maka stres kerja yang dialami karyawan akan rendah. Reaksi orang tidak akan sama terhadap situasi stres yang sama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun. Subyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap bagian tebang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun sebanyak 45 orang, yaitu dengan mengambil populasi sebagai subyek penelitian atau biasa disebut dengan studi populasi. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun. Alat ukur yang digunakan sebagai alat utama pengumpulan data adalah skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dan skala stres kerja. Perhitungan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis *product moment* dari *Pearson* dengan bantuan komputer seri program statistik (SPS-2000). Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,568 dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,01$) hal ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja pada subyek penelitian ini tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 128,00 yang terletak pada kategori tinggi, sedangkan tingkat stres kerja pada penelitian ini tergolong rendah hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 102,289 yang terletak pada kategori rendah.

Sumbangan efektif persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar 32,3% terhadap tingkat stres kerja pada karyawan yang ditunjukkan dengan r^2 sebesar 0,323. Hal ini berarti masih terdapat 67,7% faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan bagian tebang angkut diluar variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan persaingan perusahaan yang makin berkembang dan menuntut kinerja yang semakin maksimal, sangat berpengaruh besar pada stres kerja. Perusahaan-perusahaan dihadapkan pada mayoritas kerja yang penuh dengan stres. Kita semua tahu bahwa stres kerja kerap menjangkit banyak pihak di tempat kerja, sehingga banyak sekali orang mencari ketegangan untuk mendapatkan sedikit kesenangan setelah berjam-jam dihadapkan pada suatu pekerjaan yang penuh dengan stres seperti menonton pertandingan. Semakin stres dan menegangkan maka akan semakin seru, namun akan lain ceritanya kalau kita mengartikan stres sebagai keadaan dibawah tekanan, dan tentunya yang ada dibayangkan kita adalah suatu ketegangan, kelelahan, kecemasan, depresi, rasa khawatir, bahkan kemarahan. Tak jarang orang menganggap bahwa kerja adalah sumber stres yang paling relevan, dan sebaliknya rekreasi, cuti, atau liburan adalah sumber pelepasnya. Hal ini menyebabkan pengertian stres bergeser kearah yang negatif, sehingga semua ingin meghindarinya. Reaksi orang tidak akan sama terhadap situasi stres yang sama.

Stres yang dialami seseorang sebenarnya berada dibawah kontrol orang itu sendiri, karena masalahnya ada didalam cara seseorang tersebut mempersepsikannya. Setiap aspek di pekerjaan dapat membangkitkan stres. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal, atau

yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres, tetapi datang dari beberapa macam pembangkit stres, dan sebagian besar adalah dari waktu manusia bekerja, karena lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang bekerja. Hasil penelitian Hurrell dkk (Munandar, 2001) suara yang bising, lingkungan kerja yang kotor dan tidak sehat oleh para pekerja pabrik dinilai sebagai faktor yang tinggi sebagai pembangkit stres. Menurut para ahli, stres kerja dapat menimbulkan dampak yang baik sekaligus dampak yang buruk juga bagi yang bersangkutan dan organisasi atau perusahaan. Stres yang terlalu banyak akan membuat kesehatan seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi sebaliknya stres dalam jumlah yang kecil akan bermanfaat karena dapat membantu memusatkan perhatian dan kinerja karyawan.

Secara sederhana oleh Ubaidillah (2007), stres kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Suatu lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres dan sulit berkonsentrasi, serta menurunnya produktivitas kerja.

Menurut Morgan (Karman & Suyasa, 2004) stres adalah suatu keadaan internal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik atau disebabkan oleh lingkungan dan situasi sosial yang dinilai membahayakan, tidak terkontrol atau mengancam keberdayaan diri seseorang. Stres dalam kehidupan seseorang merupakan hal yang baik tapi akan menimbulkan masalah bila stres berlebihan.

Menurut Moorhead dan Griffin (Bachroni & Asnawi, 1999) ada 3 dampak stres kerja terhadap individu, yaitu :

a. Perilaku.

Secara perilaku, orang akan melakukan perilaku – perilaku yang tidak seperti biasa, misalnya minum – minuman keras dan perilaku tindak kekerasan.

b. Dampak psikologis.

Misalnya mengakibatkan gangguan pada pola makan, tidur ataupun *mood* negatif.

c. Dampak pada kesehatan.

Biasanya stres menyebabkan tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

Menurut Cooper (Rini, 2002) sumber stres kerja adalah berasal dari kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Kondisi pekerjaan disini, yaitu meliputi lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, dan pekerjaan beresiko tinggi. Menurut Niosh (Widhiastuti, 2002) penyebab stres kerja ada dua, yaitu :

a. Diri individu seperti usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian.

b. Faktor diluar individu seperti lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, dan cita-cita atau ambisi. Lingkungan mendorong kondisi kerja penuh dengan stres yang dapat langsung mempengaruhi keamanan pekerja dan kesehatan.

Lingkungan kerja menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Jadi lingkungan kerja disini

merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan yang bersangkutan. Di dunia kerja maupun diluar, individu selalu berinteraksi dengan lingkungannya, terkadang interaksi tersebut tidak selalu menguntungkan. Muchinsky (Diahsari, 2001) memiliki pendapat bahwa interaksi yang sesuai akan menghasilkan *performance* yang tinggi, kepuasan dan tingkat stres yang rendah, namun jika terdapat ketidakharmonisan dalam interaksi tersebut maka akan menyebabkan *performance* yang buruk, ketidakpuasan dan tingkat stres yang tinggi, untuk menggali keterangan yang lebih lanjut mengenai hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun, maka penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dibagian tebang angkut.

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh penulis yaitu mengenai permasalahan-permasalahan yang pernah muncul dibagian tebang angkut yang dibagi dalam dua musim (musim giling dan musim non giling). Pada musim giling permasalahan-permasalahan yang muncul yaitu masalah perbedaan pendapat dengan rekan sekerja, kerja sama yang kurang baik dari bagian lain, tuntutan-tuntutan kerja agar lebih baik, tekanan-tekanan kerja yang terkait dengan pencapaian target, terjadinya kecelakaan kerja, pekerjaan yang lebih berat dan beresiko tinggi, serta sulitnya petani tebu untuk diatur. Sedangkan saat non giling, permasalahan-permasalahan yang biasanya muncul yaitu adanya kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan dibagian tebang angkut, karena ketika non giling pekerjaan cenderung sedikit dan monoton, serta adanya pergeseran dilingkup

kerja yang sifatnya internal atau dengan kata lain tenaga dibagian tebang angkut dibantukan dibagian tanaman untuk mengawasi tanaman.

Permasalahan-permasalahan lain diluar musim giling dan non giling yang berpengaruh pada kenyamanan kerja adalah masalah gaji atau kesejahteraan, lingkungan kerja yang panas, dingin, dan berdebu dibagian tebang angkut, serta masa kerja atau pengangkatan dinas yang tergolong lama. Kejenuhan juga dirasakan oleh karyawan bagian tebang angkut ketika berada didalam kantor, walaupun menurutnya tempat kerja yang ideal dan nyaman adalah didalam kantor. Ketidakpuasan dan perasaan iri muncul ketika imbalan atau kenaikan gaji dan golongan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan atau berbeda dengan bagian yang lain seperti dibagian tanaman. Bagian tanaman mempunyai kesejahteraan dan kebijakan yang lebih baik bila dibandingkan dengan bagian tebang angkut, hal inilah yang kadang membuat iri karyawan dibagian tebang angkut. PHK atau pemecatan dan *skorsing* pernah dilakukan pada karyawan yang melakukan penyimpangan kerja. Informasi yang didapat dari pihak personalia, bahwa keluhan-keluhan dan pemasalahan-permasalahan yang sering diterima berasal dari bagian instalasi dan publikasi. Perilaku yang terlihat ketika karyawan sedang mengalami suatu masalah adalah lebih sensitif dan mudah tersinggung. Walaupun banyaknya permasalahan yang muncul ketika kerja, tetapi tidak membuat karyawan menelantarkan kerjanya dan tetap berjalan sesuai tugas yang telah ditentukan. Selain masalah-masalah tersebut, dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis diketahui bahwa penanggung jawab dibagian tebang

angkutan belum merasa puas dengan hasil kinerja para karyawan dibagian tebang angkut tersebut.

Kesesuaian dan kesenjangan antara individu dengan perusahaan akan memberikan warna pada tingkat stres yang dialami seseorang. Semakin jauh ketidaksesuaian maka akan menyulitkan bagi karyawan maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan uraian diatas permasalahan yang muncul adalah tingginya stres kerja dibagian tebang angkut pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dibagian tebang angkut, dan penulis ingin melihat apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut. Oleh karena itu penulis ingin membuktikan secara empirik dengan mengambil judul penelitian : Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut Di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun.

B. Tujuan Penelitian

1. Menguji hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut.
2. Mengetahui tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di pabrik gula Rejo Agung Baru Madiun.
3. Mengetahui bagaimana persepsi karyawan bagian tebang angkut terhadap kondisi lingkungan kerjanya.

4. Mengetahui sejauh mana sumbangan efektif atau peran persepsi karyawan mengenai kondisi lingkungan kerjanya terhadap tingkat stres kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi pada pimpinan perusahaan yang berkaitan tentang arti pentingnya stres kerja, sehingga sumber stres kerja dapat dikelola dengan lebih baik, yaitu dengan lebih memperhatikan kondisi lingkungan dimana karyawan bekerja, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan informasi dan evaluasi kepada para karyawan perusahaan tentang hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja.

2. Bagi Karyawan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan umpan balik dan wawasan baru bagi para karyawan, bahwa persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja berhubungan dengan tingkat stres kerja pada karyawan.

3. Bagi peneliti lain yang akan meneliti masalah kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan agar hasilnya lebih maksimal.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

Stres yang dialami oleh karyawan merupakan masalah tersendiri yang perlu mendapatkan perhatian lebih, karena karyawan yang mengalami stres pada tingkat tinggi atau berlebihan cenderung akan menjadi tidak optimal dalam bekerja. Untuk mengetahui stres yang terjadi pada karyawan, maka perlu diketahui dahulu tentang pengertian stres, penyebab stres, gejala-gejala stres, dampak stres terhadap perusahaan dan terhadap individu, serta cara mengatasi stres kerja atau yang sering disebut sebagai manajemen stres.

1. Pengertian stres kerja

Hariandja (2002) mendefinisikan stres sebagai situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut penelitian Baker dkk (Rini, 2002) stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh.

Brealey (2002) memberikan definisi stres sebagai suatu respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan yang diterimanya, khususnya berbagai kejadian yang mengancam, menantang, atau mengandung unsur perubahan. Ketika tuntutan yang dibebankan pada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada dibawah stres yang berlebihan.

Menurut Morgan (Karman & Suyasa, 2004) stres adalah suatu keadaan internal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik atau disebabkan oleh lingkungan dan situasi sosial yang dinilai membahayakan, tidak terkontrol atau mengancam keberdayaan diri seseorang. Keadaan internal disini merupakan suatu kondisi atau perasaan subyektif yang hanya dirasakan oleh individu yang mengalaminya.

Sarafino (Karman & Suyasa, 2004) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang dihasilkan bila transaksi antara individu dengan lingkungan mengarahkan individu pada kondisi yang saling bertentangan, baik secara nyata ataupun tidak nyata, antara tuntutan situasi dengan sumber daya yang dimiliki individu baik secara biologis, psikologis, maupun sosial. Sumber daya disini mengacu pada kemampuan individu dalam menangani suatu permasalahan yang sedang dihadapi.

Stres merupakan transaksi antara individu dengan lingkungan. Menurut Selye (Smet, 1994) stres adalah respon non fisik dari badan terhadap setiap tuntutan yang dibuat atasannya. Respon yang dimaksud akan timbul ketika ada tuntutan terhadap tubuh, baik berupa suatu kondisi lingkungan yang harus diatasi supaya tetap hidup atau suatu tuntutan yang dibuat sendiri untuk mencapai tujuan. Reaksi pertama yang akan timbul pada setiap jenis stres adalah kecemasan. Stres juga dihubungkan oleh berbagai masalah emosional dan psikologis seperti kegelisahan, kepanikan, sulit berkonsentrasi, ingatan yang lemah dan sampai pada depresi.

Menurut Ubaidilah (2007) stres kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Menurut Newman (Diahsari, 2001) stres kerja diartikan sebagai suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun fungsi psikis yang normal. Definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan.

Schult dan Schult (Bachroni & Asnawi, 1999) mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraan. Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan.

2. Sumber stres kerja

Semakin berkembang dan majunya teknologi, tuntutan untuk menjadi yang lebih baik membuat persaingan dalam dunia kerja makin pesat dan makin ketat, sehingga menuntut kinerja yang lebih maksimal, hal ini sangat berpengaruh besar pada stres kerja. Sarafino (Smet, 1994) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh :

- a. Lingkungan fisik yang terlalu menekan, seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, dan penerangan di kantor yang kurang.
- b. Kurangnya kontrol yang dirasakan.
- c. Kurangnya hubungan interpersonal
- d. Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

Menurut Cary Cooper (Rini, 2002) sumber stres kerja ada lima yaitu sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan.

1) Lingkungan kerja.

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

2) *Overload*.

Overload secara kuantitatif yaitu, jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas, sehingga karyawan mudah lelah dan berada dalam tegangan yang tinggi. Sedangkan *overload* yang kualitatif jika pekerjaan tersebut sangat *kompleks* dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.

3) *Deprivational stress*.

George Everly dan Daniel Girdano (Rini, 2002) memperkenalkan istilah *deprivational stress* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Keluhan-keluhan yang sering muncul biasanya adalah kebosanan, ketidakpuasan, dan kurangnya komunikasi sosial.

4) Pekerjaan beresiko tinggi.

Pekerjaan-pekerjaan yang setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan atau pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan, seperti tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, *cleaning service* yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat, dan pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai.

b. Konflik Peran.

Perusahaan yang mempunyai struktur organisasi yang kurang jelas, yaitu seperti perusahaan yang tidak mempunyai garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawan. Konflik peran juga dihadapkan pada pekerja wanita terutama yang

sudah menikah, serta ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada karyawan.

c. Hubungan *Interpersonal*.

Hubungan yang tidak baik dapat dilihat dari gejala-gejalanya seperti rendahnya minat dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi, dan kepercayaan yang rendah. Adanya dukungan dari rekan sekerja, keluarga, atau pihak manajemen diyakini dapat menghambat timbulnya stres.

d. Pengembangan Karier.

Bayangan akan kesuksesan karir sering kali tidak sesuai dengan yang ada kenyataan. Impian dan cita-cita untuk mencapai prestasi dan karir yang baik sering kali tidak terlaksana dikarenakan adanya ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi, budaya *nepotisme* dalam manajemen perusahaan, dan tidak adanya kesempatan lagi untuk naik jabatan.

e. Struktur Organisasi.

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, kurang adanya kepedulian dari pihak manajemen pada inisiatif karyawan, tidak pernah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan untuk kreativitas karyawan.

Menurut NIOSH *research* (Widhiastuti, 2002) penyebab stres kerja ada dua, yaitu :

- a. Diri individu seperti usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian. Dalam hal ini stabilitas emosi sangat berhubungan dengan mudah tidaknya seseorang mengalami stres.

- b. Faktor diluar individu seperti lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, dan cita-cita atau ambisi. Lingkungan mendorong kondisi kerja penuh dengan stres yang dapat langsung mempengaruhi keamanan pekerja dan kesehatan.

Sutherland dan Cooper (Smet, 1994) mengidentifikasi sumber manajerial stres, lima diantaranya berasal langsung dari pekerjaan dan yang keenam berasal dari interaksi antara lingkungan sosial dengan pekerjaan. *Stressor* tersebut meliputi :

- a. *Stressor* yang ada dalam pekerjaan itu sendiri, meliputi : beban kerja, fasilitas kerja yang kurang, proses pengambilan keputusan yang lama.
- b. Konflik peran : peran di dalam kerja yang tidak jelas, tanggung jawab yang tidak jelas.
- c. Masalah dalam hubungan dengan orang lain adalah *stressor* yang potensial, seperti : hubungan dengan atasan, rekan sejawat dan pola hubungan atasan-bawahan.
- d. Perkembangan karir meliputi : *under/over-promotion*, dan juga keselamatan kerja.
- e. Iklim dan struktur organisasi, adanya pembatasan-pembatasan perilaku, dan bagaimana iklim budaya di dalam organisasi.
- f. Adanya konflik antara tuntutan kerja dengan tuntutan keluarga.

Menurut Moorhead dan Griffin (Bachroni & Asnawi, 1999) sumber stres kerja ada dua, yaitu :

- a. Organisasi, yang meliputi :

- 1) Tuntutan tugas, adalah sumber stres yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu seperti ahli pengebor minyak, pengontrol lalu lintas udara, dan dokter bedah saraf yang merupakan bidang pekerjaan yang mengandung sumber stres tinggi.
- 2) Tuntutan fisik, seperti bekerja di reaktor nuklir merupakan suatu ancaman apabila reaktor bocor dan terkena radiasi.
- 3) Tuntutan *interpersonal* lebih berkaitan dengan individu dalam berinteraksi dengan pekerjaannya. Misalnya, apakah ada tekanan dalam kelompok atau dalam norma-norma kerja yang pada dasarnya tidak diatur secara resmi oleh organisasi, apakah ada konflik-konflik yang berkaitan dengan kepribadian tertentu, dan apakah gaya kepemimpinan sudah sesuai dengan tuntutan tugas serta kebutuhan karyawan.

b. Kehidupan.

Sumber stres yang berasal dari kehidupan ada dua macam, yaitu perubahan kehidupan seperti kematian pasangan hidup dan trauma kehidupan seperti perceraian dengan pasangan hidup.

Ubaidillah (2007) berpendapat bahwa penyebab seseorang terkena stres kerja ada dua yaitu :

a. Sebab Faktual

Disebabkan karena manajemen, organisasi, atasan, atau pimpinan memberikan tugas melebihi kemampuan riil yang dimiliki karyawan. Secara fakta karyawan benar-benar mendapatkan tugas atau pekerjaan yang tidak bisa dijangkau oleh kemampuannya.

b. Sebab Mental

Disebabkan oleh karyawan sendiri dan secara mental karyawan perlu diperbaiki. Seperti karyawan yang suka bermalas-malasan, berpikir negatif, tidak mau belajar, suka menggerutu jika diberi pekerjaan yang lebih, selalu bicara tidak bisa dan tidak mampu mengerjakannya.

Berdasarkan laporan ILO (Ubaidillah, 2007) kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja ada enam yaitu :

- a. Desain tugas/pekerjaan yang *stressfull*, seperti beban kerja yang terlalu berat, kurangnya waktu untuk beristirahat, jam kerja yang terlalu panjang, rutinitas yang membosankan atau target yang sulit dicapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja.
- b. Gaya manajemen yang *stressfull*, seperti kurang melibatkan karyawan atau pekerja dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang kurang atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family-friendly policies*) yang hanya mementingkan faktor efisien dan mengabaikan faktor manusiawi.
- c. Hubungan *interpersonal* yang tidak kondusif, seperti terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, krisis toleransi, dan sebagainya.
- d. Peranan kerja yang tidak jelas, seperti konflik peranan, ketidakjelasan hasil kerja yang bisa diharapkan atau terlalu banyaknya tanggung jawab yang dibebankan.
- e. Nasib karir yang tidak jelas, seperti terjadi ketidakamanan (*insecurity*), tidak ada kesempatan untuk berkembang, tidak diberikan peluang untuk lebih maju,

cepat melakukan perubahan yang tidak mempertimbangkan kesiapan pekerja, dan lain-lain (misalnya, keputusan PHK dengan alasan yang tidak jelas).

- f. Kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan, seperti lingkungan yang tidak nyaman, tidak sehat, dan tidak leluasa.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sumber stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sumber stres dari organisasi (seperti tuntutan-tuntutan kerja, dan tanggung jawab yang besar), struktur organisasi, hubungan dalam organisasi, keberadaan organisasi, dan hubungan organisasi dengan pihak luar.
- b. Sumber stres dari kehidupan, seperti kehilangan pasangan hidup.
- c. Kondisi pekerjaan, seperti kondisi lingkungan, baik lingkungan kerja maupun lingkungan kehidupan, *overload*, *deprivational stress*, pekerjaan berisiko tinggi dan iklim.
- d. Ambiguitas dalam berperan dan faktor *interpersonal*.
- e. Perkembangan karir.
- f. Cita-cita, dan ambisi.
- g. Kurangnya kontrol yang dirasakan.
- h. Diri individu, seperti usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian.

3. Gejala-gejala stres kerja

Stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat diketahui dengan melihat gejala-gejala atau tanda-tandanya, sehingga dapat menentukan apa yang harus dilakukan.

Menurut Jewell & Siegall (1998) ada beberapa tanda-tanda stres, yaitu sebagai berikut :

a. Di Pekerjaan

- 1) Mengalami lebih banyak kecelakaan dari pada biasanya.
- 2) Tidak menepati batas waktu akhir, pertemuan dan perjanjian yang lain.
- 3) Membuat kesalahan yang ceroboh.
- 4) Mengalami kesukaran dalam mengambil keputusan.
- 5) Kuantitas dan/atau kualitas kerja menurun.
- 6) Kerja terlambat atau lebih obsesif dari pada biasanya.
- 7) Pidato dan/atau laporan tertulis kualitasnya kabur dan terputus-putus.

b. Dengan Rekan Sekerja

- 1) Kelihatanya kehilangan rasa humor.
- 2) Menampilkan kemarahan, permusuhan, dan sikap yang meledak-ledak.
- 3) Tiba-tiba mengalami kesukaran dalam berkomunikasi dan bergaul dengan orang lain.
- 4) Memperlihatkan sikap irasional dan kurang percaya terhadap rekan sekerja yang berlebihan.

c. Pribadi

- 1) Biasanya lelah dan kelihatannya sukar “beristirahat”.
- 2) Apatis terhadap kehidupan, tidak berminat terhadap apapun.
- 3) Seringkali merasa sakit dan hampir sakit.

Menurut Brealey (2002) tanda-tanda dan gejala-gejala stres dibagi kedalam lima kelompok yaitu :

a. Tanda-tanda Awal.

- 1) Mudah marah, tidak sabar, tidak tenang, dan tegang, membentak-bentak orang lain, cenderung untuk menyalahkan orang lain karena suasana hati yang kurang baik.
- 2) Terlalu sensitif, mudah tersinggung, melihat segala sesuatu secara negatif.
- 3) Merasa lelah tetapi tidak bisa tidur, atau tidur berlebihan tetapi bangun dalam keadaan tidak segar.
- 4) Terjadi perubahan dalam pola makan normal, baik menjadi makan lebih banyak maupun lebih sedikit, dan seringkali mengganti makanan sehat dengan makanan cepat saji serta coklat.
- 5) Semakin bergantung pada alkohol, rokok, atau obat-obatan lain.
- 6) Merasa sakit, merasa tidak nyaman diperut, diare, atau sembelit.
- 7) Gugup dan mulai muncul kebiasaan menggigit kuku, menggaruk, atau menggoyang-gayangkan lutut.

b. Gejala Mental dari Stres.

- 1) Kurang konsentrasi atau perhatian, dan mulai mudah lupa.
- 2) Tidak mampu berpikir jernih, kesulitan dalam mengambil keputusan-keputusan mudah.
- 3) Kehilangan sudut pandang, terlalu obsesif terhadap hal-hal yang mendetail.
- 4) Merasa kesal karena berada dibawah tekanan.
- 5) Kelelahan mental dan merasa terkuras habis.

c. Gejala Emosional dari Stres.

- 1) Meningkatnya kegelisahan dan mulai merasa panik.
- 2) Kehilangan rasa percaya diri.
- 3) Depresi dan bersifat negatif.
- 4) Merasa dimusuhi dan tertolak.
- 5) Suasana hati mudah berubah dan mudah menangis.
- 6) Mengalami berbagai mimpi buruk.

d. Gejala Fisik dari Stres.

- 1) Ketegangan pada otot dan merasa kelelahan.
- 2) Merasa sakit pada kepala, bahu, leher, dan punggung.
- 3) Mata lelah dan ujung mata yang berkedut.
- 4) Mulut kering dan rahang kaku.
- 5) Telapak tangan berkeringat, jari-jari dingin.
- 6) Masalah pencernaan, rasa panas dalam perut.
- 7) Semakin sering buang air kecil, infeksi kandung kemih.
- 8) Sesak napas, pernapasan yang tidak teratur, bernapas cepat.
- 9) Jantung berdebar.
- 10) Pilek dan sakit kepala yang terlalu sering.
- 11) Kehilangan atau bertambah berat badan.
- 12) Impotensi, kehilangan gairah seksual.

e. Gejala Perilaku dari Stres.

- 1) Ledakan dan penumpukan kemarahan.
- 2) Berbicara tanpa henti dan sering menyela pembicaraan orang lain.

- 3) Kebiasaan gugup seperti menggigit kuku, menarik rambut, menjentikkan jemari, menggoyang-goyangkan lutut.
- 4) Menjadi gila kerja atau berhenti bekerja sama sekali.
- 5) Menarik diri dari kehidupan sosial.
- 6) Mengabaikan penampilan atau kebersihan.
- 7) Perilaku obsesif-kompulsif, seperti memeriksa pintu sudah terkunci secara berulang-ulang, atau mencuci tangan berulang-ulang.

Menurut Terry Beehr dan John Newman (Rini, 2002) gejala stres kerja dapat dibagi dalam 3 aspek, yaitu :

a. Gejala psikologis.

Kecemasan, ketegangan, bingung, marah, *sensitive*, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreatifitas, kehilangan semangat hidup, serta menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

b. Gejala fisik.

Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin, gangguan lambung (gangguan *gastrointestinal*), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan *cardiovaskuler*, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing (*migrant*), kanker, ketegangan otot serta problem tidur (seperti sulit tidur, terlalu banyak tidur).

c. Gejala perilaku.

Menunda ataupun menghindari pekerjaan / tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, serta kecenderungan bunuh diri.

Bagi kebanyakan orang stres tidak menyebabkan sakit keras. Menurut Munandar (2001) stres diungkap melalui gejala-gejala umum, seperti tidak dapat tidur, merokok berat, peminum minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan. Menurut Everly dan Girdano (Munandar, 2001) tanda-tanda dari stres adalah sebagai berikut :

- a. Tanda-tanda suasana hati (*mood*), yaitu menjadi *overexcited*, cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur pada malam hari (*somnambulisme*), menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak (*uncomfortable*), gelisah, dan menjadi gugup.
- b. Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*), yaitu jari-jari dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam dan berdiri di tempat, mengembangkan gerakan tidak sengaja (*tic*), kepala mulai sakit, merasa otot menjadi tegang atau kaku, menggagap jika berbicara, serta leher menjadi kaku.

- c. Tanda-tanda organ dalam badan (*visceral*), yaitu perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak berkeringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan atau akan pingsan, mengalami kedinginan (*cold chills*), wajah menjadi panas, mulut menjadi kering, mendengar bunyi berdering dalam kuping, dan mengalami rasa akan tenggelam dalam perut (*sinking feeling*).

Selain gejala – gejala stres di atas, oleh Widhiastuti (2002) dikatakan bahwa tanda – tanda stres pada umumnya yang hampir sama dengan tanda – tanda stres kerja, antara lain adalah :

- a. Sakit kepala.
- b. Susah tidur.
- c. Kurang dapat berkonsentrasi.
- d. Temperamental atau mudah tersinggung.
- e. Sakit maag.
- f. Tidak ada kepuasan kerja.
- g. Moral kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala atau tanda-tanda stres dapat dilihat dari tiga gejala yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku.

4. Dampak dari stres kerja

Secara umum stres kerja memiliki dampak yang merugikan baik bagi individu maupun bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dampak yang dihasilkanpun sesuai dengan tingkatan dan jenis stres yang dialami oleh

karyawan. Tingkatan stres ada bermacam-macam, dan oleh Brealey (2002) dibagi dalam empat tingkatan yaitu sebagai berikut :

- a. Stres yang terlalu rendah : kurangnya tantangan akan menimbulkan kebosanan, produktivitas rendah dan kurangnya prestasi pribadi. Hal ini akhirnya akan berkontribusi pada kepercayaan diri yang rendah, dan kurangnya tujuan hidup.
- b. Stres yang optimal : jumlah stres yang tepat dalam hidup akan memungkinkan seseorang untuk memanfaatkan peluang, bangkit untuk menghadapi tantangan, dan memperluas batasan seseorang. Seseorang akan memutuskan untuk menghadapi berbagai masalah dalam langkah-langkahnya dan memperoleh kepuasan dari sebuah pekerjaan atau dari pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.
- c. Terlalu banyak stres : selain kelelahan mental dan fisik, individu akan mendorong dirinya sendiri untuk terus bekerja, tapi dengan mengurangi imbalannya. Dengan mendorong diri sendiri secara terus-menerus sampai melewati batas, akan membuatnya terus menambah kecepatan dan akhirnya menyadari bahwa tidak dapat berhenti dan rileks.
- d. Kelelahan : tanda-tanda peringatan yang menyatakan bahwa kita berada dibawah stres yang berlebihan, apabila kita tidak mengindahkannya, maka kita sangat berpeluang untuk jatuh sakit, baik secara mental maupun fisik. Yang terbaik adalah kinerja yang berubah-ubah.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) ada dua dampak jenis stres yaitu sebagai berikut:

- a. Stres yang baik (tekanan positif) : tekanan yang mendorong seseorang untuk berprestasi.
- b. Tekanan yang merusak (tekanan negatif) : stres yang merusak atau negatif, akan merusak kehidupan sehari-hari kita yang normal dan hanya akan mengakibatkan trauma pada diri sendiri.

Ada beberapa macam dampak stres kerja yang diungkapkan oleh Rini (2002), yaitu :

a. Dampak Terhadap Perusahaan

Randall Schuller (Rini, 2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut Schuller (Rini, 2002), stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah :

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas.
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.
- 5) Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

- 6) Banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun kerana banyaknya kesalahan yang berulang.

a. Dampak Terhadap Individu.

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah – masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal.

1) Kesehatan.

Sistem kekebalan tubuh manusia bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya diatur oleh otak. Seluruh sistem tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti stres dan *immunocompetence*. Jadi tidak heran jika orang yang mudah stres, mudah terserang penyakit.

2) Psikologis.

Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus. Menurut istilah psikologi, stres berkepanjangan ini disebut stres kronis. Menurut Miller (Rini, 2002) akar dari stres kronis adalah dari pengalaman traumatis di masa lalu yang terinternalisasi, tersimpan terus dalam alam bawah sadar.

3) Interaksi interpersonal.

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam

membaca dan mengarahkan suatu keadaan, pendapat atau penelitian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain.

Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya orang tersebut lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, marah, dan mudah emosi. Tingginya *sensitivitas* emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerjasama antara individu satu dengan yang lain.

Menurut Moorhead dan Griffin (Bachroni & Asnawi, 1999) ada 3 dampak stres kerja terhadap individu, yaitu :

a. Perilaku.

Secara perilaku, orang akan melakukan perilaku – perilaku yang tidak seperti biasa, misalnya minum – minuman keras dan perilaku tindak kekerasan.

b. Dampak psikologis.

Misalnya mengakibatkan gangguan pada pola makan, tidur ataupun *mood* negatif.

c. Dampak pada kesehatan.

Biasanya stres menyebabkan tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dampak yang dihasilkan dari stres kerja sesuai dengan tingkat dan jenis stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja akan berdampak pada perusahaan, seperti menurunnya prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran, tendensi mengalami kecelakaan, menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan, serta kerugian finansial

yang dialami oleh perusahaan. Stres kerja juga berdampak pada individu itu sendiri, yaitu akan berdampak pada kesehatan, psikologis, interaksi interpersonal, dan berdampak pada perilaku.

5. Manajemen stres kerja

Stres tidak dapat dihindari. Namun demikian, dengan memahami *stressor* dan stres itu sendiri, kita dapat meminimalkan stres yang tidak diperlukan. Childre (2001) mengemukakan metode yang dapat digunakan untuk mengelola stres, yaitu metode *freeze-frame* yang mempunyai lima langkah sebagai berikut :

- a. Kenali perasaan penuh tekanan,
- b. Buatlah usaha nyata untuk mengalihkan fokus dari pikiran-pikiran yang berpacu atau emosi yang terganggu ke daerah-daerah disekitar jantung,
- c. Ingatlah selalu suatu persoalan yang positif dan menyenangkan atau saat-saat dalam hidup yang membangkitkan perasaan positif serta berusaha untuk mengulangnya lagi,
- d. Menggunakan intuisi, pikiran yang sehat dan kesungguhan, tanyakan pada diri sendiri respon apa yang lebih efisien terhadap situasi yang dapat meminimalkan ketegangan yang timbul,
- e. Dengarkan apa yang dikatakan hati sebagai jawaban.

Seorang ahli terkenal di bidang kesehatan jiwa Jere Yates (Rini, 2002) mengemukakan ada delapan (8) aturan yang harus diikuti dalam mengatasi stres, yaitu :

- a. Pertahankan kesehatan tubuh sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar tidak jatuh sakit.

- b. Terimalah diri sendiri apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan diri.
- c. Tetaplah memelihara hubungan persahabatan yang baik dengan seseorang yang dianggap paling bisa diajak curhat.
- d. Lakukan tindakan positif dalam mengatasi sumber stres dalam pekerjaan.
- e. Lakukan tindakan konstruktif dalam mengatasi sumber stres dalam pekerjaan, misalnya segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.
- f. Tetap memelihara hubungan sosial dengan orang – orang diluar lingkungan pekerjaan, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat.
- g. Berusaha mempertahankan aktivitas yang kreatif diluar pekerjaan, misalnya berolahraga atau rekreasi.
- h. Melibatkan diri dalam pekerjaan – pekerjaan yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan.

Menurut Ubaidilah (2007) untuk mengurangi, mengantisipasi atau mengatasi stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan standar, kriteria dan strategi untuk mengatur muatan kerja agar benar-benar sesuai dengan kapabilitas dan sumber daya yang tersedia.
- b. Merancang pekerjaan atau tugas yang kira-kira menantang, memberikan nilai tambah, memberikan kesempatan orang untuk mengaplikasikan keahliannya, pengetahuan atau pengalaman.
- c. Mempertegas peranan dan tanggung jawab masing-masing orang agar tidak terjadi *crowded* atau *overlapping*.

- d. Memberi kesempatan berpartisipasi dalam proses mengambil keputusan.
- e. Mengurangi berbagai bentuk komunikasi dan informasi yang bisa menimbulkan kekacauan, ketakutan atau ketidakpastian.
- f. Memberi ruang terjadinya proses keakraban sosial diantara para pekerja, misalnya makan bersama, mengunjungi yang sakit, mengadakan perlombaan, dan lain-lain.
- g. Menerapkan jam kerja yang *compatible* dengan tuntutan perusahaan eksternal maupun tujuan yang ingin dicapai.
- h. Menetapkan manajemen kerja, memberi *reward* kepada yang berprestasi dan menegur yang melanggar, serta menyemangati yang tertinggal.
- i. Menghargai kepentingan atau nilai-nilai yang dianut individu selama tidak bertentangan dengan akal sehat secara umum, misalnya dengan memberikan waktu istirahat pada karyawan yang baru saja terkena musibah semacam kematian keluarga.
- j. Menjaga keputusan dan aksi (implementasi) agar sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dapat dikelola atau diatasi melalui upaya-upaya atau cara-cara antara lain : dengan menggunakan metode *freeze-frame* yaitu untuk mengelola atau mencegah stres dengan memfokuskan pada diri sendiri, menciptakan strategi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang kreatif, menciptakan sistem kerja dan struktur organisasi yang jelas dan yang lebih menarik, yaitu dengan mengutamakan hak-hak karyawan, menciptakan pribadi yang kreatif dan selalu berfikir positif,

menetapkan manajemen kerja yang lebih baik, serta pemberian *reward* yang sesuai pada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik.

B. Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dimana semua karyawan melakukan aktivitasnya baik di dalam kantor maupun di luar kantor, sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena salah satu penyebab stres kerja adalah kondisi lingkungan yang tidak nyaman. Persepsi setiap orang mengenai apa yang dianggap sebagai situasi penuh stres sangatlah bervariasi, tetapi respon psikologis dari tubuh terhadap sesuatu yang diartikan sebagai ancaman, baik fisik, mental, emosional, atau hanya tantangan kecil adalah sama.

1. Pengertian persepsi

Persepsi (*perception*) dalam arti yang sempit menurut Leavitt (1997) adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti yang luas persepsi didefinisikan sebagai pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Didalam ilmu psikologi persepsi didefinisikan sebagai proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu.

Kartono (1989) mendefinisikan persepsi sebagai suatu pengamatan secara global dan belum disertai kesadaran, sedangkan subyek dan obyeknya belum terbedakan dari yang satu ke yang lainnya atau baru proses memiliki tanggapan.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) persepsi adalah proses seseorang individu memilih, mengorganisasi dan menafsirkan masukan-masukan informasi untuk menciptakan sebuah gambar yang bermakna tentang dunia.

Atkinson (1997) mengemukakan persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan disekitar individu. Terjadinya persepsi pada individu itu melalui 3 proses yaitu, proses fisik, proses fisiologik, dan proses psikologik. Didalam persepsi selalu terjadi proses penginderaan dan proses pemberian arti terhadap obyek persepsi yang dapat berupa obyek-obyek fisik, maupun sosial.

Walgito (1997) mengemukakan persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh pengindraan, yaitu merupakan proses yang berujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya.

Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerjanya akan memandang lingkungan kerja tersebut bukan sebagai suatu ancaman, maupun tekanan, dan begitu sebaliknya. Kejadian atau lingkungan yang menimbulkan perasaan-perasaan tegang, disebut sebagai *stressor*.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah bagaimana seseorang melihat, mengamati, memilih, mengorganisasikan, menafsir, mengartikan masukan-masukan informasi, dan pola stimulus dalam lingkungan sekitar, atau sesuatu secara global yang belum disertai kesadaran, yang didahului dengan proses pengindraan, serta obyek dan subyeknya belum terbedakan dari yang satu ke yang lainnya.

2. Faktor-faktor persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Sarwono (1995) adalah sebagai berikut :

- a. Perhatian.
- b. Set adalah harapan seseorang akan rangsang yang akan timbul.
- c. Kebutuhan, baik kebutuhan sesaat maupun kebutuhan yang menetap pada diri seseorang akan mempengaruhi individu.
- d. Sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat.
- e. Ciri kepribadian setiap individu.
- f. Gangguan kejiwaan yang dapat menimbulkan kesalahan persepsi yang disebut dengan halusinasi.

Menurut Krech & Crutchfield (Sarwono, 1984) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

- a. Variabel struktural : yaitu faktor yang terkandung dalam rangsang fisik dan proses neurofisiologik.
- b. Variabel fungsional : yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri pengamat seperti kebutuhan (*need*), suasana hati (*moods*), pengalaman masa lampau, dan sifat-sifat individual lainnya.

Dari beberapa teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu adalah kebutuhan, suasana hati, pengalaman masa lampau, perhatian, set, ciri kepribadian setiap individu, gangguan kejiwaan, sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat, dan yang terkandung dalam rangsang fisik serta proses neurofisiologik.

3. Pengertian kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Leavitt (1997) mendefinisikan lingkungan sebagai sebuah dunia tempat tinggal kita yang relatif masih lapang, yang masih jarang baik penduduknya maupun organisasi yang ada didalamnya.

Menurut Ahyari (1986) secara umum lingkungan kerja didalam perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari – hari.

Kartono (1989) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Jadi lingkungan kerja disini merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan yang bersangkutan.

Nitisemito (1982) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa definisi diatas maka lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan sehari-hari, yang meliputi kondisi material (fisik) dan kondisi non fisik (psikologis).

4. Aspek-aspek lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya meliputi kondisi fisik maupun kondisi non fisik (psikologis). Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) kondisi lingkungan kerja meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

a. Kondisi fisik, yaitu :

- 1) Musik, musik perlu diberikan disetiap ruangan agar menimbulkan suasana yang menyenangkan.
- 2) Pertukaran udara, yaitu agar setiap ruang diberi ventilasi yang cukup supaya karyawan merasa nyaman saat bekerja.
- 3) Penerangan yang cukup, untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
- 4) Kebisingan, lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kondisi non fisik (psikologis), yaitu lingkungan kerja yang berhubungan dengan fasilitas untuk pelayanan karyawan (pelayanan makan/minum, pelayanan kesehatan, dan pengadaan kamar mandi/kamar kecil), hubungan antara karyawan dengan karyawan lain (human relation), dan hubungan antara karyawan dengan atasan.

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

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

Menurut As'ad (1999) aspek dalam lingkungan kerja, yaitu :

- a. Lingkungan fisik, merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja :
 - 1) Tempat kerja di dalam atau di luar, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, serta suhu.
 - 2) Kondisi – kondisi penerangan.
 - 3) Kondisi – kondisi ventilasi.
 - 4) Kondisi – kondisi keriuhan suara.
 - 5) Segi – segi berbahaya dan tak sehat.

- b. Lingkungan non fisik, yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja, atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Moekijat (1989) mengungkapkan bahwa kondisi – kondisi kerja fisik meliputi penerangan, warna, musik dan suara.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis, sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

Menurut Nitisemito (1982) lingkungan kerja fisik meliputi :

- a. Penerangan. Penerangan dalam suatu lingkungan kerja ditentukan oleh tingkat intensitas cahaya. Penerangan lingkungan kerja harus diatur cukup dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang sedang dilakukan.
- b. Kebisingan. Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja dan konsentrasi dalam bekerja, serta dapat mengurangi kesehatan, sehingga berdampak pada timbulnya kesalahan kerja.
- c. Pewarnaan. Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Warna dari suatu ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat dan unjuk kerja karyawan.
- d. Kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih akan membuat seseorang pekerja bekerja dengan senang dan lebih bersemangat.

- e. Musik. Musik diperdengarkan dalam suatu lingkungan kerja akan dapat menimbulkan suasana gembira dan mengurangi kelelahan kerja.
- f. Sirkulasi kerja. Sirkulasi udara yang baik akan memberikan kesegaran fisik kepada para pekerja, sehingga semangat dan gairah kerja muncul.
- g. Keamanan. Jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, sehingga semangat dan gairah kerja meningkat.

Selain terdiri dari lingkungan fisik, lingkungan kerja juga terdiri atas lingkungan psikososial (non fisik) yang terdiri atas kondisi perusahaan dan hubungan personal didalamnya. Kozlowsky dan Doherty (Trianasari, 2005) mengungkapkan lingkungan kerja sosial (non fisik) terdiri dari beberapa aspek yaitu :

- a. Struktur organisasi dan struktur kerja, kejelasan struktur organisasi dan kejelasan hubungan staf antara karyawan satu dengan yang lain, serta kejelasan deskripsi jabatan masing-masing karyawan.
- b. Deskripsi kerja, kejelasan detail dan perincian pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga karyawan dapat saling bekerjasama dengan baik.
- c. Tanggung jawab kerja, kejelasan pemisahan pertanggungjawaban antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga tidak terjadi pelemparan atau penghindaran tanggungjawab atas pekerjaan yang tidak selesai.
- d. Tekanan kerja, besaran beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan haruslah disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik yang seimbang antara karyawan satu dengan yang lain.

- e. Kebebasan mengambil keputusan, kesempatan dalam mengambil keputusan dengan kebebasan bertanggungjawab tanpa ada tekanan dari pimpinan.
- f. Peluang menciptakan kebersamaan, kesempatan untuk berinteraksi antara karyawan didalam menciptakan kerjasama untuk menghasilkan kerja yang berkualitas.
- g. Perhatian dan dukungan pimpinan, pemimpin berperan sebagai sosok yang mendukung akan memberikan perhatian terhadap karyawan dalam rangka kesuksesan kerja.
- h. Kebersamaan, interaksi antara karyawan satu dengan yang lainnya dimana karyawan menganggap karyawan lain sebagai partner untuk mencapai tujuan kerja dan sesuatu yang harus dikuasai.
- i. Komunikasi, interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan kondisi yang mendukung kelancaran kerja.

Ahyari (1986) mengemukakan lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun aspek – aspeknya adalah sebagai berikut :

- a. Pelayanan karyawan. Karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui pelayanan karyawan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Pelayanan karyawan meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarga, serta penyediaan kamar mandi/kamar kecil didalam pabrik.

- b. Kondisi kerja, yaitu kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Kondisi kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan penurunan tingkat produktifitas kerja. Kondisi kerja meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja.
- c. Hubungan karyawan di dalam perusahaan. Hubungan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja para karyawan. Hubungan yang tidak serasi atau tidak harmonis akan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan terbengkalainya pelaksanaan tugas. Ada tiga keinginan karyawan yaitu, keinginan ekonomis, keinginan sosial dan keinginan psikologis.

Menurut Munandar (2001) kondisi lingkungan kerja meliputi :

- a. Kondisi fisik kerja.

Lingkungan dari kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. Lingkungan kerja fisik yang spesifik antara lain meliputi :

- 1) Penerangan (*Iluminasi*). Sinar yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata (*eyestrain*). Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam *iluminasi* adalah kadar (*intensity*) cahaya, distribusi cahaya, dan sinar-sinar yang menyilaukan.

- 2) Warna. Penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat akan meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, serta meningkatkan semangat kerja.
- 3) Bising (*noise*). Dalam kehidupan sekarang ini bising merupakan keluhan yang banyak didengar. Menurut Mc Cormick (Munandar, 2001) bising mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada tugas-tugas yang menuntut kewaspadaan tinggi, tugas-tugas mental yang majemuk, tugas-tugas yang memerlukan ketrampilan dan kecepatan, serta tugas-tugas yang menuntut kemampuan perseptual pada tingkat yang tinggi.
- 4) Musik dalam bekerja. Musik memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif. Musik menjadi suara yang bising dan mengganggu.

b. Kondisi Lama Waktu Kerja.

Kondisi lamanya waktu kerja oleh Munandar (2001) dikelompokkan menjadi empat, yaitu :

- 1) Jam kerja. Jumlah jam kerja dalam satu minggu di Indonesia, pada umumnya 40 jam. Hasil penelitian yang dibahas oleh Schult (Munandar, 2001) menunjukkan bahwa hampir setengah dari minggu kerja merupakan waktu yang hilang bagi perusahaan. Dan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antar jumlah jam kerja nominal (sebagaimana

ditetapkan oleh peraturan) dengan jumlah jam kerja aktual (sebagaimana dijalankan oleh tenaga kerja).

- 2) Kerja paro-waktu tetap. Pekerja biasanya bekerja selama 20 jam dalam satu minggu. Yang termasuk dalam kelompok ini adalah para tenaga kerja muda yang menyukai gaya hidup yang lentur, yang dimungkinkan dengan bekerja paro-waktu.
- 3) Empat hari minggu kerja. Pertengahan tahun 1970-an banyak pabrik, kantor, dan badan pemerintahan di Amerika Serikat mengubah jumlah hari kerja per minggu menjadi 4 hari kerja per minggu. Dan diharapkan perubahan ini akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerja serta mengurangi jumlah absensi tenaga kerja. Dari hasil penelitian, penerapan empat hari kerja per-minggu pada kebanyakan kasus (perusahaan) merupakan suatu keberhasilan, namun bukan tanpa kritikan.
- 4) Jam kerja lentur. Para tenaga kerja dibiarkan menentukan sendiri pada jam berapa mereka ingin mulai kerja dan pada jam berapa mereka ingin pulang dan menghentikan kerja. Hasil penelitian pada British Civil Service menunjukkan bahwa 96% merasa senang dengan jam kerja lentur, dan tidak mau kembali ke sistem jam kerja lama.

Secara umum kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari. Sarwoto (1981) mengklasifikasikan lingkungan kerja ke dalam segi – segi sebagai berikut :

- a. Suasana kerja (*non physical working environment*).

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

Berdasarkan teori – teori di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja ada 2 yaitu :

- a. Kondisi fisik yang terdiri dari tempat kerja didalam ataupun diluar, kondisi penerangan/pencahayaan, ventilasi (pertukaran udara), suara (kebisingan), warna, musik, kebersihan tempat kerja, tata ruang, keamanan, suhu, waktu kerja dan waktu istirahat.
- b. Aspek non fisik yang terdiri dari pelayanan karyawan, interaksi sosial antara karyawan dengan karyawan, hubungan sosial antara karyawan dengan pimpinan, struktur organisasi dan struktur kerja, deskripsi kerja, tanggung jawab kerja, tekanan kerja, kebebasan mengambil keputusan, kebersamaan, perhatian dan dukungan pimpinan, peluang menciptakan kebersamaan, serta komunikasi.

5. Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah cara orang mempersepsikan lingkungan kerjanya. Menurut Thoha (1995) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) kondisi lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun kondisi non fisik. Nitisemito (1982) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Gibson (1995) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerjanya berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja dengan cara positif dan bukan sebagai sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut, sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

Berdasarkan teori diatas maka Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja merupakan suatu proses kognitif baik secara positif maupun secara negatif yang digunakan untuk memahami segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang meliputi kondisi fisik dan non fisik, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun dengan penciuman.

C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut

Semua orang pasti pernah mengalami yang namanya stres, baik yang berasal karena lingkungan kerja yang tidak sesuai maupun lingkungan sosial dimana individu tersebut tinggal dan melakukan aktivitas sehari-hari. Pada dasarnya segala macam bentuk stres itu disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Stres merupakan transaksi antara individu dengan lingkungannya. Tak jarang orang menganggap bahwa kerja merupakan sumber stres yang paling relevan sehingga disebut dengan stres kerja.

Schuller (Rini, 2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh pada organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja, seperti yang dikatakan Cary Cooper (Rini, 2002) salah satu yang menjadi sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik. As'ad (1999) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja itu ada yang fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan

dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis, dan pengaruhnya sendiri dapat bersifat positif maupun negatif.

Tidak selamanya stres kerja memiliki dampak yang negatif. Stres kerja dapat berdampak positif baik bagi perusahaan maupun bagi individu yang bersangkutan, hal ini tergantung pada tingkatan stres yang dialami dan cara mempersepsikan lingkungan kerjanya atau penyebab munculnya stres kerja tersebut. Semua masalahnya ada pada bagaimana cara orang mempersepsikannya dan sebenarnya stres yang dialami individu berada dibawah kontrol individu itu sendiri. Bila karyawan mempersepsikan lingkungan kerja secara positif maka tingkat stres yang dialami karyawan rendah, tapi bila persepsi yang diberikan justru kebalikanya maka tingkat stres tinggi.

Menurut Sarwono (1995) salah satu hal yang dipersepsikan manusia tentang lingkungan ruang disekitar, yang dalam hal ini dikaitkan pada batasan yang tidak boleh dilalui orang lain (*personal space*), dorongan untuk melindungi ego dari gangguan yang tidak dikehendaki (*privacy*), pola tingkah laku yang ada hubungannya dengan kepemilikan/perwujutan dari ego yang tidak ingin diganggu (*territoriality*), kesesakan dan kepadatan, serta stres. Gibson (1995) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan.

Tanda-tanda stres dapat dilihat dari tiga gejala yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Selain itu stres kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, kejenuhan, prestasi kerja, konsentrasi dan tingginya tingkat absensi. Suara yang bising, lingkungan kerja yang kotor dan tidak sehat oleh para pekerja pabrik dinilai sebagai faktor yang tinggi sebagai pembangkit stres. Reaksi orang tidak akan sama terhadap situasi stres yang sama.

Menurut Cary Cooper (Rini, 2002) sumber stres kerja ada lima yaitu kondisi pekerjaan (lingkungan kerja, *overload*, *deprivational Stress*, pekerjaan beresiko tinggi), konflik peran, hubungan *interpersonal*, pengembangan karier, dan struktur organisasi.

Berdasar uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat stres kerja. Akan tetapi semua itu tergantung pada bagaimana seseorang mempersepsikan lingkungan kerjanya. Apabila lingkungan kerjanya dipersepsikan positif, maka individu akan memandang lingkungan kerja tersebut bukan sebagai suatu ancaman, maupun tekanan, dan apabila lingkungan kerjanya dipandang secara negatif maka individu akan memandang lingkungan tempat dia bekerja sebagai suatu ancaman maupun tekanan. Jadi semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka kecenderungan mengalami stres kerja semakin rendah, tapi sebaliknya jika semakin jelek atau negatif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka semakin tinggi pula stres kerja yang akan dialami oleh karyawan.

D. Hipotesis

Ada hubungan negatif antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian terbang angkut di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun, artinya semakin baik atau semakin tinggi skor persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya maka semakin rendah tingkat stres kerjanya dan sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode dalam suatu penelitian merupakan masalah yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi hasil penelitian yang telah dilakukan. Menurut Hadi (1984) baik buruknya hasil suatu penelitian sebagian bergantung pada teknik-teknik pengumpulan datanya. Hadi (2001) mendefinisikan metode penelitian sebagai suatu metode-metode ilmiah yang digunakan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Kesalahan dalam menentukan metode penelitian akan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan data serta kesalahan dalam membuat kesimpulan.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Sebelum pengambilan data dilakukan, perlu ditentukan variabel – variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Azwar (2005) variabel psikologis adalah konsep atau konstruk hipotetik yang dirumuskan untuk menjelaskan fenomena psikologis yang terjadi pada diri manusia dan hubungannya dengan variabel-variabel lain. Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel tergantung : Tingkat stres kerja.
2. Variabel bebas : Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk mengubah konsep pada variabel – variabel penelitian yang masih bersifat teoritik (abstrak) menjadi konsep yang dapat menghindari salah pengertian dan penafsiran yang berbeda dalam penelitian. Menurut Kerlinger (Darwis, 2006) definisi operasional merupakan penegasan dari konstruk atau variabel yang digunakan dengan cara-cara tertentu untuk mengukurnya, sehingga dapat menghindari salah pengertian dan penafsiran yang berbeda-beda.

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah :

1. Tingkat stres kerja.

Stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan.

Karena stres merupakan wujud yang abstrak, maka tingkat stres kerja yang dihadapi karyawan akan diungkap melalui skala stres kerja yang dibuat berdasarkan gejala – gejala stres yang muncul selama berada di lingkungan kerja. Skala stres kerja disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (Rini, 2002). Aspek-aspek yang diukur antara lain meliputi gejala-gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula stres kerja yang dialami subyek tersebut, dan sebaliknya.

2. Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja.

Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja merupakan suatu proses kognitif baik secara positif maupun secara negatif yang digunakan untuk memahami segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang meliputi kondisi fisik dan non fisik, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun dengan penciuman. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja diukur menggunakan skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja, yaitu dengan melihat indikator-indikator yang ada pada aspek-aspek fisik maupun non fisik lingkungan kerja yang didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Kozlowsky & Doherty (Trianasari, 2005) serta Nitisemito (1982). Indikator-indikator tersebut adalah fasilitas kerja, kerja sama dalam kelompok kerja (kebersamaan), komunikasi, tekanan dan tanggung jawab kerja, sirkulasi udara dan suhu, struktur & deskripsi kerja, kebebasan mengambil keputusan, penerangan (cahaya), pengaturan suara, serta kebersihan tempat kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin baik persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya, dan sebaliknya.

C. Populasi Penelitian

Azwar (2003) mengungkapkan bahwa populasi adalah kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki kesamaan ciri atau karakteristik yang membedakan dari kelompok subyek yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PG. Rejo Agung Baru Madiun yang berstatus

sebagai karyawan tetap di bagian tebang angkut. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Penulis menggunakan populasi yang ada sebagai subyek penelitian, hal ini dikarenakan adanya keterbatasan jumlah subyek penelitian. Oleh karena itu pada penelitian ini digunakan studi populasi, yaitu dengan menggunakan semua subyek yang ada di dalam populasi sebagai subyek penelitian.

D. Metode Dan Alat Pengumpulan Data

Menurut Hadi (1984) metode pengumpulan data adalah cara yang dipakai untuk memperoleh data yang dimiliki. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, yaitu metode penyelidikan dengan menggunakan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Menurut Azwar (2005) angket mempunyai beberapa karakteristik yaitu :

1. Data yang diungkap merupakan data yang faktual atau yang dianggap fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subyek.
2. Berupa pertanyaan langsung terarah kepada informasi mengenai data yang hendak diungkap.
3. Responden terhadap angket tahu persis apa yang ditanyakan dalam angket dan informasi apa yang dikehendaki oleh pertanyaan yang bersangkutan.
4. Jawaban tidak dapat diberi skor melainkan diberi angka *coding* sebagai idenifikasi atau klasifikasi jawaban.
5. Dapat mengungkap informasi mengenai banyak hal.

6. Data hasil angket tidak perlu diuji lagi reliabilitasnya secara psikometris. Reliabilitas hasil terletak pada terpenuhinya asumsi bahwa responden akan menjawab dengan jujur seperti apa adanya.
7. Validitas lebih ditentukan oleh kejelasan tujuan dan lingkup informasi yang hendak diungkap.

Ada dua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu, data tentang tingkat stres kerja dan persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja. Dan alat pengumpulan datanya dengan menggunakan skala. Penggunaan skala dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis yang dikemukakan oleh Azwar (2005) yaitu :

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item.
3. Respon subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Berdasarkan pertimbangan di atas maka peneliti menggunakan dua skala. Skala yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Skala stres kerja.

Skala stres kerja digunakan untuk mengukur tinggi atau rendahnya stres kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian terbang angkut. Skala ini merupakan

modifikasi dari Widyawuri (2007) dengan memperoleh validitas yang bergerak dari $r_{xy} = 0,312$ - $r_{xy} = 0,905$ dan $r_{bt} = 0,294$ - $r_{bt} 0,899$ dengan $p < 0,05$ dan koefisien reliabilitas alat ukur (r_{tt}) = 0,966.

Skala ini mencakup 72 aitem yang terdiri dari 42 aitem yang mendukung (*favorable*) dan 30 aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*). Tinggi rendahnya skala stres kerja ditentukan oleh skor yang diperoleh. Pemberian skor untuk aitem yang mendukung dilakukan dengan urutan sebagai berikut :

Jawaban sangat sesuai (SS)	diberi nilai 4
Jawaban sesuai (S)	diberi nilai 3
Jawaban tidak sesuai (TS)	diberi nilai 2
Jawaban sangat tidak sesuai (STS)	diberi nilai 1

Pemberian skor untuk aitem yang tidak mendukung dilakukan dengan urutan nilai sebagai berikut :

Jawaban sangat sesuai (SS)	diberi skor 1
Jawaban sesuai (S)	diberi skor 2
Jawaban tidak sesuai (TS)	diberi skor 3
Jawaban sangat tidak sesuai (STS)	diberi skor 4

Sistem penilaian yang digunakan adalah model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan pilihan jawaban netral atau ragu-ragu, yang bertujuan agar subyek penelitian menjawab dengan pasti dan sesuai dengan dirinya (Hadi, 1984)

Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan tersebut, sedangkan jika skor yang diperoleh rendah, maka tingkat stres yang dimiliki karyawan tersebut juga rendah.

2. Skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja.

Skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yaitu untuk mengukur seberapa baik atau buruk persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Skala ini merupakan modifikasi dari beberapa skala lingkungan kerja dengan cara memperbaiki tata bahasa, mengambil dan menambahkan beberapa aitem yang sesuai. Skala ini modifikasi dari beberapa skala penelitian yang disusun oleh Trianasari (2005), yang memiliki validitas r_{bt} berkisar antara 0,240-0,725 dengan koefisien $p < 0,05$ dan angka reliabilitas r_{tt} sebesar 0,916. Modifikasi dari Prihatiningsih (2004), yang memiliki validitas r_{bt} berkisar antara 0,219-0,631 dengan $p < 0,05$ dan angka reliabilitas $r_{tt} = 0,904$. Modifikasi dari Rahmiani (2006), yang memiliki validitas r_{bt} berkisar antara 0,340-0,815 dengan $p < 0,05$ dan angka reliabilitas $r_{tt} = 0,949$.

Skala ini mencakup 75 aitem yang terdiri dari 38 aitem yang mendukung dan 37 aitem yang tidak mendukung. Baik buruknya persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya ditentukan oleh skor yang diperoleh. Pemberian skor untuk aitem yang mendukung dilakukan dengan urutan sebagai berikut :

Jawaban sangat sesuai (SS)	diberikan nilai 4
Jawaban sesuai (S)	diberikan nilai 3
Jawaban tidak sesuai (TS)	diberikan nilai 2
Jawaban sangat tidak sesuai (STS)	diberikan nilai 1

Pemberian skor untuk aitem yang tidak mendukung dilakukan dengan urutan nilai sebagai berikut :

Jawaban sangat sesuai (SS)	diberi nilai 1
Jawaban sesuai (S)	diberi nilai 2
Jawaban tidak sesuai (TS)	diberi nilai 3
Jawaban sangat tidak sesuai (STS)	diberi nilai 4

Sistem penilaian yang digunakan adalah model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan pilihan jawaban netral atau ragu-ragu, yang bertujuan agar subyek penelitian menjawab dengan pasti dan sesuai dengan dirinya (Hadi, 1984)

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya tersebut semakin baik, sedangkan jika skor yang diperoleh karyawan semakin rendah maka persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya juga akan semakin buruk.

E. Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengungkap aspek-aspek atau variabel-variabel yang ingin diteliti diperlukan alat ukur atau skala yang reliabel dan valid, supaya kesimpulan penelitian tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu validitas dan reliabilitas pengukuran sangat penting.

1. Validitas

Untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu pengujian validitas. Validitas berasal dari kata *validity*. Oleh Azwar (1992) validitas didefinisikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya adalah sejauh mana skala itu mampu mengukur atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Validitas adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh setiap skala. Apakah suatu skala berguna atau tidak sangat ditentukan oleh tingkat validitasnya. Suatu tes atau *instrument* pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila *instrument* tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Hadi (1984) mengatakan validitas mempunyai dua unsur penting yang tidak dapat dipisah satu dengan lainnya. Unsur tersebut adalah kejituan dan ketelitian. Dalam penelitian ini validitas aitem dicari dengan mengkorelasikan skor aitem dengan skor total aitem.

Untuk mengukur validitas alat ukur dipakai teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Hadi, 2000) dengan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*.

$\sum X$: Jumlah skor tiap - tiap aitem.

ΣY : Jumlah skor total aitem.

ΣXY : Jumlah hasil kali variabel x dan y.

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor tiap-tiap aitem.

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor total aitem.

N : jumlah subyek yang diselidiki.

Hasil yang diperoleh kemudian dikoreksi dengan teknik korelasi *part whole*, tujuannya adalah untuk menghindari kelebihan bobot item (*over estimate*) yang terjadi karena terikutnya skor aitem kedalam skor total aitem.

Rumus *Part Whole Correlation* menurut Hadi (2000) adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy}) [(SB_y) - (SB_x)]}{\sqrt{[(V_y + V_x) - 2(r_{xy}) (SB_y) (SB_x)]}}$$

Keterangan:

r_{bt} : Korelasi skor item dan skor tes setelah dikoreksi (korelasi bagian total/*part-whole correlation*).

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y (korelasi *product moment*).

SB_y : Simpangan baku total (komposit).

SB_x : Simpangan baku bagian (butir).

V_y : Variansi total

V_x : Variansi bagian (butir)

2. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi disebut

pengukuran yang reliabel. Menurut Azwar (1992), reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila diperoleh hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Untuk mencari reliabilitas alat ukur ini digunakan analisis varian yang dikembangkan oleh Hoyt (Hadi, 2000) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = 1 - \frac{Ve}{Vr}$$

Keterangan :

- r_{tt} : Korelasi keandalan Hoyt.
- Ve : Variansi subyek.
- Vr : Variansi ralat (variansi residu).
- 1 : Bilangan konstan.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik. Menurut Hadi (2001) statistik merupakan ciri-ciri ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data hasil penyelidikan yang berupa angka-angka. Lebih jauh dari pada itu statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk mengambil keputusan yang baik. Pertimbangan lain penggunaan metode analisis statistik ini adalah :

- a. Statistik bekerja dengan angka-angka dan dapat menunjukkan jumlah (frekuensi) serta nilai (harga).

- b. Statistik bersifat obyektif sehingga unsur-unsur subyektif dapat dihindari, artinya statistik akan menunjukkan hasil apa adanya berdasarkan perhitungan angka-angka.
- c. Statistik bersifat *universal*, artinya dapat digunakan dalam semua bidang penelitian (Hadi, 2001).

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja, maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis *product moment*. Syarat yang harus dipenuhi untuk menggunakan teknik analisis *product moment* (Hadi, 2001) adalah :

1. Bentuk distribusi variabel antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja memiliki distribusi normal.
2. Hubungan antara variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja merupakan hubungan yang linier atau mengikuti garis lurus.

Adapun rumus *product moment* menurut Hadi (2000) yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*.

$\sum X$: Jumlah skor variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja.

$\sum Y$: Jumlah skor variabel stres kerja.

ΣXY : Jumlah hasil kali antara variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan variabel stres kerja.

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor variabel x.

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor variabel y.

N : jumlah subyek yang diselidiki. (Hadi, 2000)

Metode yang kedua adalah metode analisis *Step Wise* yaitu analisis regresi yang dikerjakan bertahap-tahap. Tujuan pokok penggunaan analisis ini adalah untuk menemukan variabel-variabel bebas yang dominan, biasanya dengan menggunakan aspek-aspek yang ada dalam variabel bebas, sebagai variabel prediktor (Hadi, 2000). Rumus yang digunakan menurut Hadi (2000) adalah sebagai berikut :

$$R_{y1,2,\dots,10} = \sqrt{\frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y + \dots + a_{10} \sum X_{10} Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

$R_{y1,2,\dots,10}$ = Koefisien korelasi 10 prediktor tentang persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja.

a_1 = Koefisien prediktor fasilitas kerja.

a_2 = Koefisien prediktor kerjasama dalam kelompok kerja.

a_3 = Koefisien prediktor komunikasi.

a_4 = Koefisien prediktor tekanan dan tanggung jawab kerja.

a_5 = Koefisien prediktor sirkulasi udara dan suhu.

a_6 = Koefisien prediktor struktur dan deskripsi kerja.

a_7 = Koefisien prediktor kebebasan mengambil keputusan.

a_8 = Koefisien prediktor penerangan.

a_9 = Koefisien prediktor pengaturan suara.

a_{10} = Koefisien prediktor kebersihan tempat kerja.

$\sum X_1Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek fasilitas kerja dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_2Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek kerjasama dalam kelompok kerja dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_3Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek komunikasi dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_4Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek tekanan dan tanggung jawab kerja dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_5Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek sirkulasi udara dan suhu dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_6Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek struktur dan deskripsi kerja dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_7Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek kebebasan mengambil keputusan dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_8Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek penerangan dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_9Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek pengaturan suara dengan tingkat stres kerja.

$\sum X_{10}Y$ = Jumlah skor/nilai antara aspek kebersihan tempat kerja dengan tingkat stres kerja

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat kriteria tingkat stres kerja

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

a. Sejarah PT. PG. Rajawali I Unit PG. Rejo Agung Baru di Madiun

PG Rejo Agung Baru didirikan pada tahun 1894, sebagai salah satu anak perusahaan NV Handel MT. Kian Gwan yang kemudian berubah menjadi Oei Tiong Ham Concern sebagai induk perusahaan dengan status kepemilikan 100% swasta. Pada awal pendirian kapasitas pabrik didesain 2000 TCD dengan sistem pemurnian karbonatasi rangkap *de haand*. Pada tahun 1927 kapasitas pabrik ditingkatkan menjadi 3000 TCD dengan menambah satu seri baterai gilingan dan peralatan lainnya. Seluruh perusahaan Oei Tiong Ham Concern pada tahun 1961 dinasionalisasikan oleh pemerintah RI, dan untuk selanjutnya operasional perusahaan tetap berjalan dibawah pengawasan Menteri / Jaksa Agung RI. Pengelolaan seluruh asset perusahaan eks OTHC diserahkan pada tanggal 20 juli 1963 dari Menteri / Jaksa Agung RI kepada Menteri Urusan Pendapatan Pembiayaan dan Pengawasan (P3) yang sekarang disebut Departemen Keuangan RI. Pada tahun 1964 Departemen Keuangan membentuk perusahaan dengan nama PT Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia dengan status badan usaha milik Negara dengan tugas melanjutkan aktivitas usaha eks OTHC. Sehubungan hal tersebut Badan Hukum PG. Rejo Agung Baru berubah menjadi NV PG. Rejo Agung Baru.

PT. PPEN Rajawali Nusantara Indonesia pada tahun 1974 disesuaikan badan hukumnya menjadi perusahaan perseroan dengan nama PT. Rajawali Nusantara Indonesia dan ditetapkan bahwa seluruh saham PG. Rejo Agung Baru menjadi milik PT. RNI, sedangkan nama PG. Rejo Agung Baru berubah menjadi PT. PG. Rejo Agung Baru. Seiring dengan perkembangan globalisasi dan AFTA yang akan masuk dalam industri / bisnis pergulaan, maka untuk mengantisipasi perihal tersebut pihak manajemen PT. Rajawali Nusantara Indonesia telah mengadakan serangkaian perubahan kebijakan, sehingga pada tahun 1996 PG. Rejo Agung telah mengalami penyempurnaan Badan Hukum menjadi PT. PG. Rajawali-1 unit PG. Rejo Agung Baru sesuai Akta Notaris No. 93 tanggal 28 Agustus 1996 yang dibuat oleh Achmad Abid, SH. Notaris Pengganti di Kantor Notaris Sutjipto, SH.

Dalam upaya diversifikasi usaha PT. Rajawali Nusantara Indonesia mendirikan PT. Mitra Nusantara yang merupakan usaha patungan (*joint venture*) antara PT. Serba Kayu Indah (Swasta Nasional) dengan PT. Rajawali Nusantara Indonesia – I (BUMN) sesuai akta pendirian No. 25 tanggal 21 Oktober 1996 dari Notaris W. Wiranata, SH. Surabaya yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia No. C2-3860 HT 01. 01 tahun 1998 tanggal 20 April 1998. PT. Mitra Nusantara terletak di Jl. Basuki Rahmat, Madiun. Tepatnya di sebelah timur PG. Rejo Agung Baru.

Pada tahun 1998 hingga sekarang kapasitas pabrik gula ditingkatkan menjadi 4500 TCD dan sistem pemurnian dirubah menjadi sistem sulfitasi (*expandable* total kapasitas menjadi 5000 TCD).

b. Visi, Misi, Tujuan dan Budaya Perusahaan

1. Visi perusahaan :

Sebagai perusahaan terbaik dalam bidang agro industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).

2. Misi Perusahaan :

Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang agro industri, yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*) sebagai karya sumber daya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stake holders*).

3. Tujuan Perusahaan :

- a) Turut melaksanakan dan menunjang program pembangunan ekonomi nasional yang berorientasi global, khususnya di sektor agro industri.
- b) Memiliki pertumbuhan *revenue* diatas rata-rata agro industri dengan kinerja sangat sehat secara berkesinambungan.
- c) Menjadi 5 besar perusahaan terbaik yang bergerak dibidang agro industri.
- d) Memiliki pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*).
- e) Unggul dalam menghadapi kompetisi pasar bebas dalam globalisasi.
- f) Menjadi tempat berkarya yang aman dan nyaman bagi profesional yang berdedikasi tinggi.

4. Budaya Perusahaan :

- a) Taqwa Terhadap Tuhan YME.

- b) Jujur dan adil.
- c) Rendah hati.
- d) Saling menghormati.
- e) Profesionalisme.
- f) Kreatif.
- g) Inovatif.
- h) Peduli lingkungan.

c. Lokasi PT. PG. Rajawali I Unit PG. Rejo Agung Baru

Lokasi PT. PG Rejo Agung Baru Madiun berkedudukan disebelah utara kota Madiun dan sebelah selatan dari pintu masuk kota Madiun, tepatnya di Jl. Yos Sudarso No. 23, kecamatan Manguharjo, kotamadya Madiun, Propinsi Jawa Timur 63123. Contact number (0351) 462525 – 462526, Fax (0351) 463642, e-mail : Pgraedp@indo.net.id

d. Struktur Organisasi PT. PG. Rajawali I Unit PG. Rejo Agung Baru

PT. PG Rejo Agung Baru Madiun memiliki struktur organisasi yang digambarkan dalam bentuk garis staf, dimana kekuasaan tertinggi dipegang oleh *General Manager*, dalam melaksanakan tugasnya *General Manager* dibantu oleh :

1. *Plantation Manager* (Kabag Tanaman) yang membawahi bagian SKK. Rayon I, SKK Rayon II, SKK Rayon III, SKK Rayon IV, Bina Sarana Tani, dan Tebang Angkut.
2. *Engineering Manager* (Kabag Instalasi) yang membawahi bagian ketel, gilingan, listrik dan instrumen, besali, remise, kendaraan, bangunan, serta pompa.

3. *Processing Manager* (Kabag Pabrikasi) yang membawahi bagian puteran, penguapan, masakan, pemurnian, laboratorium dan IPAL.
4. *Accounting dan Finance Manager* (Kabag Akuntansi dan Keuangan) yang membawahi bagian keuangan, gudang gula, anggaran, ATR, akuntansi/EDP, APK/PUKK, timbangan, dan gudang material.
5. *HRD dan GA Manager* (Kabag SDM) yang membawahi bagian SDM dan umum.

e. Fungsi, Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab

Dilihat dari fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, kepala seksi tebang angkut di PT. PG Rejo Agung Baru Madiun secara garis besar adalah sebagai berikut :

1. Fungsi :

Membantu kepala bagian tanaman melaksanakan kebijakan direksi dan ketentuan administrator didalam penebangan dan pengangkutan tebu serta memimpin seksinya untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Tugas :

a. Umum

- 1) Mengkoordinasi kegiatan sinder tebang, sinder relbaan.
- 2) Menegakkan disiplin kerja sinder tebang dan sinder railbaan yang ada didalam seksinya.
- 3) Memberikan otorisasi atas dokumen dan laporan sesuai dengan sistem wewenang yang berlaku.

- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan oleh kepala bagian tanaman.

b. Dalam masa giling

- 1) Menyusun dan mengatur rencana tebang tebu.
- 2) Menetapkan jatah pemasukan tebu per-hari sesuai dengan tingkat kemasakan tebu dari setiap KUD dan tingkat kapasitas pabrik.
- 3) Mengatur dan mengawasi jalannya pengangkutan tebu baik dengan truk maupun dengan lori.
- 4) Mengatur penebangan dan pengangkutan tebu per wilayah KUD dalam setiap periode.
- 5) Mengatur jatah giling dan waktu tebang.
- 6) Mengatur pembongkaran tebu dari truk.

c. Luar masa giling

- 1) Memelihara railbaan tetap dan sementara, membuat bangunan dalam jaringan railbaan (jembatan, persilangan, talud dan lain-lain), membuat bangunan di jalan-jalan umum lainnya.
- 2) Mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penebangan dan pengangkutan tebu untuk masa giling.

3. Wewenang :

- a) Menetapkan rencana dan jadwal penebangan serta pengangkutan tebu dari lahan sampai dengan emplasemen pabrik.
- b) Menentukan dan mengatur penggunaan sarana angkutan dan perbaikannya.

- c) Menetapkan kebutuhan tenaga tebang baik lokal maupun dari daerah lain.
- d) Mengawasi mutu dan jumlah hasil tebang.
- e) Memberi peringatan lisan kepada karyawan yang ada dalam seksinya, yang melanggar disiplin kerja yang berlaku.
- f) Menilai dan mengusulkan promosi dan demosi karyawan seksinya.
- g) Menandatangani dokumen dan laporan sesuai dengan sistem otorisasi yang berlaku.

4. Tanggungjawab :

- a) Kelancaran pelaksanaan penebangan dan pengangkutan tebu.
- b) Tercapainya mutu hasil tebang yang telah ditetapkan.
- c) Ketepatan jadwal pemasukan tebu sampai dengan emplasemen pabrik sesuai dengan jadwal giling harian.
- d) Ketepatan jadwal waktu tebang sesuai dengan rencana waktu tebang di tiap wilayah KUD.
- e) Terpeliharanya prasarana dan sarana pengangkutan baik lori maupun truk.
- f) Kesiapan segala sesuatu yang berhubungan dengan proses penebangan dan pengangkutan tebu diseluruh wilayah kerja pabrik gula.
- g) Kedisiplinan kerja sinder-sinder didalam seksinya.
- h) Terciptanya suasana kerja yang baik dalam seksinya.

2. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan 2 skala, yaitu skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dan skala stres kerja.

a. Skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja. Skala ini merupakan modifikasi dari beberapa skala penelitian yang disusun oleh Trianasari (2005), Prihatiningsih (2004), dan Rahmiani (2006). Pengukuran dilakukan dengan melihat indikator-indikator yang ada pada aspek fisik maupun non fisik, indikator-indikator tersebut adalah fasilitas kerja, kerja sama dalam kelompok kerja (kebersamaan), komunikasi, tekanan dan tanggung jawab kerja, sirkulasi udara dan suhu, struktur & deskripsi kerja, kebebasan mengambil keputusan, penerangan (cahaya), pengaturan suara, serta kebersihan tempat kerja. Skala ini mencakup 75 aitem yang terdiri dari 38 aitem *favorable* dan 37 aitem *unfavorable*. Perincian sebaran aitem dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

No	Aspek-aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Fasilitas kerja	7	17	2
2.	Kerjasama dalam kelompok kerja (kebersamaan)	8, 34, 35, 72	16, 18, 37, 50	8
3.	Komunikasi	9, 19, 20, 36	51, 52, 63	7
4.	Tekanan dan tanggung jawab kerja	1, 3, 21, 38, 39, 53, 69	10, 22, 40, 54, 64, 66	13
5.	Sirkulasi udara dan suhu	2, 23, 41, 55	11, 24, 42, 43, 56, 74	10

6.	Struktur dan deskripsi kerja	25, 26, 68	12, 70	5
7.	Kebebasan mengambil keputusan	4, 27, 28, 57	13, 29, 44, 58	8
8.	Penerangan (cahaya)	5, 30, 45, 59	14, 46, 60	7
9.	Pengaturan suara	6, 31, 32, 47, 62	15, 33, 48, 49, 61, 65	11
10.	Kebersihan tempat kerja	71, 75	67, 73	4
	Jumlah	38	37	75

b. Skala stres kerja. Skala ini merupakan modifikasi dari skala stres kerja yang disusun oleh Widyawuri (2007). Aspek-aspek stres kerja yang diukur antara lain meliputi gejala-gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku. Skala ini mencakup 72 aitem yang terdiri dari 42 aitem *favorable* dan 30 aitem *unfavorable*. Perincian sebaran aitem dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2

Susunan Aitem Skala Tingkat Stres Kerja

No	Gejala-gejala	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Gejala psikologis	2, 6, 8, 9, 19, 20, 34, 35, 54, 55, 66, 67, 70, 71	3, 7, 10, 11, 21, 22, 32, 33, 36, 37, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 64, 65, 68, 69, 72	35
2.	Gejala Fisiologis	12, 13, 23, 24, 25, 31, 38, 39, 40, 46, 47, 48, 49, 58, 59	4, 14, 15, 26, 41	20
3.	Gejala perilaku	1, 5, 16, 27, 29, 30, 42, 44, 45, 60, 61, 62, 63	17, 18, 28, 43	17
	Jumlah	42	30	72

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan subyek penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Rejo Agung Baru Madiun. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PG. Rejo Agung yang berstatus sebagai karyawan tetap dibagian tebang angkut, yang berjumlah 45 orang. Penulis menggunakan populasi yang ada sebagai subyek penelitian atau biasa disebut dengan studi populasi, hal ini dikarenakan adanya keterbatasan jumlah subyek penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang yaitu yang berstatus sebagai karyawan tetap di bagian tebang angkut pada PG. Rejo Agung Baru Madiun. Adapun yang menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian di PG. Rejo Agung Baru Madiun adalah :

- a. Jumlah karyawan di PG. Rejo Agung Baru Madiun bagian tebang angkut cukup memadai.
- b. Perusahaan yang bersangkutan bersedia untuk dijadikan tempat penelitian.
- c. Lokasi penelitian mudah dijangkau.

2. Pelaksanaan *try out* terpakai

Penelitian ini menggunakan *try out* data terpakai yang artinya data yang diperoleh dari *try out* atau uji coba sekaligus digunakan sebagai data untuk penelitian. *Try out* data terpakai ini penulis pergunakan dengan pertimbangan tidak menambah waktu dan biaya penelitian.

Berdasarkan ijin yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta serta ijin penelitian dari PG. Rejo Agung Baru Madiun maka pengambilan data penelitian dilaksanakan pada hari senin tanggal 5

November 2007 dengan cara menyerahkan angket penelitian secara langsung pada Bapak Hadiri, SE. MM selaku Kabag SDM dan Umum (HRD dan GA *Manager*) PG. Rejo Agung Baru hingga angket terkumpul pada hari senin tanggal 19 November 2007. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 45 karyawan tetap bagian terbang angkut yang dilakukan oleh pihak PG. Rejo Agung Baru Madiun. Penelitian membutuhkan waktu $\pm$ 2 minggu sampai angket terkumpul kembali, hal ini dikarenakan banyaknya angket yang dibawa pulang oleh karyawan, sehingga peneliti harus mendatangi langsung beberapa rumah subyek yang lupa untuk mengumpulkan angket penelitiannya. Dari 45 angket yang tersebar kesemua angket memenuhi syarat untuk diskor dan dianalisis.

3. Pelaksanaan skoring

Setelah data penelitian terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengadakan skoring penelitian untuk keperluan analisis data. Skoring dilakukan dengan cara memberikan nilai pada masing-masing aitem sesuai dengan jenis jawaban dari subyek. Skor aitem berkisar antara 1 sampai 4 dengan memperhatikan sifat aitem *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Untuk skor tertinggi masing-masing aitem adalah 4 dan terendah adalah 1, kemudian peneliti menjumlahkan skor dari masing-masing skala yang nilainya akan digunakan untuk analisis data. Untuk skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja diperoleh skor tertinggi 248, dan skor terendah 178, sedangkan untuk skala stres kerja skor tertinggi adalah 187 dan skor terendah 106. Setelah dilakukan skoring langkah selanjutnya adalah dilakukan analisis data.

4. Perhitungan validitas dan reliabilitas

a. Perhitungan validitas

Perhitungan validitas aitem untuk skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja pada karyawan dengan menggunakan teknik *product moment* dari Pearson yang kemudian dikoreksi dengan teknik korelasi *part whole*. Dalam hal ini perhitungan validitasnya aitem dianalisis dengan menggunakan jasa komputer Seri Program Statistik (SPS-2000), Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2005, dilindungi UU. Berdasarkan hasil analisis aitem skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja terdapat 31 aitem yang gugur, sehingga dari 75 aitem yang diuji cobakan ada 44 aitem yang valid, dengan koefisien validitas (r_{bt}) bergerak dari 0,252 sampai 0,806 dengan p sebesar 0,000-0,045 ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis aitem skala tingkat stres kerja pada karyawan terdapat 21 aitem yang gugur, sehingga dari 72 aitem yang diuji cobakan ada 51 aitem yang valid, dengan koefisien validitas (r_{bt}) bergerak dari 0,260 sampai 0,819 dengan p sebesar 0,000-0,040 ($p < 0,05$).

b. Perhitungan reliabilitas

Perhitungan reliabilitas aitem untuk masing-masing skala dilakukan dengan menggunakan teknik analisis varian dari *Hoyt*. Perhitungan reliabilitas aitem dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan komputer Seri Program Statistik (SPS-2000), Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2005,

dilindungi UU. Adapun koefisien reliabilitas (rtt) skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar $rtt = 0,909$ dan koefisien reliabilitas skala tingkat stres kerja pada karyawan sebesar $rtt = 0,944$ yang berarti andal untuk digunakan dalam penelitian, adapun sebaran aitem-aitem yang gugur dan valid dari skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja pada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja
Valid Dan Gugur

No	Aspek-aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah sebelum dianalisis	Jumlah sesudah dianalisis
1.	Fasilitas kerja	(7)	17	2	1
2.	Kerjasama dalam kelompok kerja (kebersamaan)	(8), 34, 35, (72)	(16), 18, (37), (50)	8	3
3.	Komunikasi	9, 19, (20), (36)	(51), 52, 63	7	4
4.	Tekanan dan tanggungjawab kerja	(1), 3, 21, 38, (39), (53), 69	10, 22, 40, 54, 64, 66	13	10
5.	Sirkulasi udara dan suhu	2, 23, 41, (55)	(11), 24, 42, (43), 56, 74	10	7
6.	Struktur dan deskripsi kerja	25, 26, 68	(12), 70	5	4

7.	Kebebasan mengambil keputusan	4, 27, 28, (57)	13, 29, 44, 58	8	7
8.	Penerangan (cahaya)	(5), 30, 45, 59	(14), (46), (60)	7	3
9.	Pengaturan suara	6, 31, 32, (47), (62)	(15), (33), (48), (49), (61), (65)	11	3
10.	Kebersihan tempat kerja	(71), 75	67, (73)	4	2
	Jumlah	38	37	75	44

Keterangan () = Aitem yang gugur

Tabel 4

Susunan Aitem Skala Tingkat Stres Kerja

Valid Dan Gugur

No	Gejala-gejala	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah sebelum analisis	Jumlah sesudah analisis
1.	Gejala psikologis	2, 6, (8), 9, 19, 20, (34), 35, 54, 55, 66, 67, 70, 71	3, 7, 10, (11), 21, 22, (32), 33, (36), 37, (50), 51, 52, 53, (56), 57, (64), (65), (68), (69), (72)	35	23
2.	Gejala Fisiologis	12, 13, 23, 24, 25, 31, 38, 39, 40, 46, 47, (48), 49, 58, 59	4, 14, 15, (26), (41)	20	17

3.	Gejala perilaku	1, 5, (16), 27, (29), (30), 42, 44, 45, 60, 61, 62, 63	17, (18), (28), (43)	17	11
	Jumlah	42	30	72	51

Keterangan () = Aitem yang gugur

C. Analisis Data Penelitian

1. Uji asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah penyebaran data dari variabel-variabel penelitian ini menyerupai kurve normal atau tidak, dengan kata lain untuk mengetahui apakah sebaran variabel-variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak. Alat yang digunakan untuk menguji normalitas sebaran adalah Seri Program Statistik, Modul Uji Asumsi, Program Uji Normalitas Sebaran, Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2005 dilindungi UU. Hasil uji normalitas untuk variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja menunjukkan Kai Kuadrat sebesar 16,385 dengan $p = 0,059$ ($p > 0,05$) yang berarti sebaran aitemnya normal. Uji normalitas untuk variabel tingkat stres kerja pada karyawan menunjukkan Kai Kuadrat = 7,785 dengan $p = 0,352$ ($p > 0,05$) yang berarti sebaran aitemnya normal.

b. Uji linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung berkorelasi linier (membentuk garis lurus). Uji linieritas

dilakukan dengan menggunakan Seri Program Statistik, Modul Uji Asumsi, Program Uji Linieritas, Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2005 dilindungi UU. Berdasarkan hasil uji linieritas persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja pada karyawan diperoleh $F_{beda} = 3,213$ dengan $p = 0,077$ ($p \geq 0,05$), karena lebih besar dari 0,05 maka korelasinya linier.

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu proses pembuktian atau pengujian hipotesis penelitian (apakah hipotesis tersebut diterima atau tidak) dengan mendasarkan pada hasil analisis data. Perhitungan untuk menguji hipotesis dilakukan setelah uji asumsi dengan teknik analisis *product moment* dari Pearson dengan bantuan komputer Seri Program Statistik (SPS - 2000) Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2005 dilindungi UU.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,568 dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja pada karyawan bagian terbang angkut. Hal ini berarti semakin tinggi/baik persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya maka semakin rendah tingkat stress kerjanya dan sebaliknya jika persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya semakin rendah/buruk maka tingkat stress kerjanya akan semakin tinggi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa rerata empirik persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar 128,00 dan rerata hipotetik sebesar 110, hal ini menunjukkan bahwa subyek memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang tergolong tinggi. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan bagian terbang angkut rendah, hal ini berdasarkan rerata empirik sebesar 102,289 yang tergolong rendah dan rerata hipotetik sebesar 127,5.

3. Sumbangan efektif

Sumbangan efektif atau peranan persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar 32,3% terhadap tingkat stres kerja pada karyawan bagian terbang angkut yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,323. Hal ini berarti masih terdapat 67,7% faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan bagian terbang angkut seperti *ambiguitas* peran, ciri kepribadian individu, struktur organisasi, perkembangan karir, *deprivational* stres, pekerjaan beresiko tinggi, budaya organisasi, tekanan-tekanan yang lainnya.

Tabel 5

Hasil Korelasi *Stepwise* Secara Keseluruhan

Uji Analisis Korelasi Tiap Aspek	Aspek/Variabel	Hasil (rxy)				Sumbangan Determinan Efektif (SE%)
		Lugas	Status	Parsial	Status	
Korelasi	Kerja sama dalam kelompok kerja	Rx ₁ y=-0,251 P=0,093 (p>0,05)	Tidak ada korelasi	Rx ₁ y=0,014 p=0,899 (p>0,05)	Tidak ada korelasi	0,009

Korelasi	Tekanan dan tanggung jawab kerja	$R_{x_2y} = -0,735$ $p = 0,000$ ($p < 0,01$)	Ada korelasi negatif sangat signifikan	$R_{x_2y} = -0,664$ $p = 0,000$ ($p < 0,01$)	Ada korelasi negatif sangat signifikan	53,971
	Sirkulasi udara dan suhu	$R_{x_3y} = -0,244$ $p = 0,102$ ($p > 0,05$)	Tidak ada korelasi	$R_{x_3y} = 0,188$ $p = 0,085$ ($p > 0,05$)	Tidak ada korelasi	1,488
	Struktur dan deskripsi kerja	$R_{x_4y} = -0,328$ $p = 0,026$ ($p < 0,05$)	Ada korelasi negatif yang signifikan	$R_{x_4y} = -0,136$ $p = 0,673$ ($p > 0,05$)	Tidak ada korelasi	0,786
	Kebebasan mengambil keputusan	$R_{x_5y} = -0,381$ $p = 0,010$ ($p < 0,05$)	Ada korelasi negatif yang signifikan	$R_{x_5y} = -0,023$ $p = 0,798$ ($p > 0,05$)	Tidak ada korelasi	0,014
	Pengaturan suara	$R_{x_6y} = -0,226$ $p = 0,132$ ($p > 0,05$)	Tidak ada korelasi	$R_{x_6y} = -0,199$ $p = 0,176$ ($p > 0,05$)	Tidak ada korelasi	0,933

4. Diskripsi subyek penelitian

Berdasarkan hasil analisis maka penulis membuat kategorisasi untuk setiap skala berdasarkan skor yang diperoleh subyek. Untuk kategori skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6

Kategori Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

No.	Interval Skor	Kategori	Frekuensi Subyek (ΣN)	Persen (%)	Rerata Empirik
1.	$44 \leq X < 70,4$	Sangat rendah	-	0%	
2.	$70,4 \leq X < 96,8$	Rendah	1	2,22%	
3.	$96,8 \leq X < 123,2$	Sedang	10	22,22%	
4.	$123,2 \leq X < 149,6$	Tinggi	31	68,89%	128,00
5.	$149,6 \leq X \leq 176$	Sangat tinggi	3	6,67%	
	Jumlah		45	100%	

Secara keseluruhan persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada di PG. Rejo Agung Baru Madiun tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 128,00 yang terletak di kategori tinggi.

Sedangkan kategori untuk tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7

Kategori Tingkat Stres Kerja Karyawan

No	Interval Skor	Kategori	Frekuensi Subyek (ΣN)	Persen (%)	Rerata Empirik
1.	$51 \leq X < 81,6$	Sangat rendah	3	6,67%	
2.	$81,6 \leq X < 112,2$	Rendah	33	73,33%	102,289
3.	$112,2 \leq X < 142,8$	Sedang	9	20%	
4.	$142,8 \leq X < 173,4$	Tinggi	-	0%	
5.	$173,4 \leq X \leq 204$	Sangat tinggi	-	0%	
	Jumlah		45	100%	

Secara keseluruhan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun tergolong rendah, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 102,289 yang terletak dikategori rendah.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment* diperoleh $r = -0,568$ dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian terbang angkut. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Hal ini berarti variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dapat dijadikan prediktor untuk mengukur tingkat stres kerja pada karyawan bagian terbang angkut, artinya semakin tinggi/baik persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya maka semakin rendah tingkat stres kerjanya dan sebaliknya jika persepsi terhadap kondisi lingkungan kerjanya semakin rendah/buruk maka tingkat stres kerjanya akan semakin tinggi.

Persepsi orang terhadap lingkungan kerjanya pasti akan berbeda-beda, hal ini akan mengakibatkan perbedaan pada tingkat stres kerja. Tinggi rendahnya suatu stres kerja tergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikan lingkungan kerjanya. Persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja akan membuat stres kerja yang dialami rendah dan sebaliknya, karena lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab munculnya stres kerja.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Berdasarkan pendapat dari Anorogo dan Widiyanti tersebut, maka lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan

lain yang belum disertakan dalam penelitian ini ataupun menambah dan memperluas subyek, atau ruang lingkup penelitian.

kerja yang nyaman akan membuat karyawan nyaman pula dalam bekerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Nyaman atau tidaknya, dan baik buruknya suatu lingkungan kerja tergantung bagaimana cara karyawan tersebut mempersepsikan dan menyikapi lingkungan kerjanya. Jika karyawan sudah merasa tidak nyaman berada dilingkungan kerjanya, maka hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja dan karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkap oleh Schult dan Schult (Bachroni & Asnawi, 1999) yang mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraan. Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Akibatnya stres kerja akan berdampak pada perusahaan (seperti penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan), dan berdampak pada individu itu sendiri (seperti munculnya masalah – masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal), hal ini sesuai dengan apa yang diungkap oleh Rini (2002).

Cary Cooper (Rini, 2002) mengungkap bahwa salah satu penyebab stres kerja adalah persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja meliputi ruang kerja

yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja yang terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, dan bising atau berisik.

Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri. Akibatnya ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, marah, dan mudah emosi.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa apabila persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya baik, maka tingkat stres kerja karyawan akan rendah dan apabila persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya buruk atau rendah maka tingkat stres kerja karyawan akan tinggi.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat 6,67% karyawan yang memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang tergolong sangat tinggi, 68,89% karyawan yang memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang tergolong tinggi, 22,22% karyawan yang memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang tergolong sedang, 2,22% karyawan yang memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang tergolong rendah dan tidak terdapat karyawan yang memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan kategori sangat rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan bagian terbang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun cukup tinggi atau baik.

Tingkat stres kerja karyawan dalam penelitian ini diketahui ada 6,67% karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang tergolong sangat rendah, 73,33% karyawan dengan tingkat stres kerja rendah, 20% karyawan dengan tingkat stres kerja sedang, dan tidak ada karyawan dengan tingkat stres tinggi serta sangat tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja karyawan bagian tebang di PG. Rejo Agung Baru Madiun tergolong rendah.

Hasil penelitian menunjukkan korelasi parsial antara aspek-aspek persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada r_{x1y} sebesar 0,014 dengan $p=0,899$ ($p>0,05$), r_{x3y} sebesar 0,188 dengan $p = 0,085$ ($p>0,05$), r_{x4y} sebesar -0,136 dengan $p = 0,673$ ($p>0,05$), r_{x5y} sebesar -0,023 dengan $p = 0,798$ ($p>0,05$), r_{x6y} sebesar -0,199 dengan $p = 0,176$ ($p>0,05$) yang artinya aspek kerja sama dalam kelompok kerja, sirkulasi udara dan suhu, struktur dan deskripsi kerja, kebebasan mengambil keputusan, dan pengaturan suara tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut, sedangkan untuk korelasi parsial r_{x2y} sebesar -0,664 dengan $p = 0,000$ ($p<0,01$) memiliki korelasi negatif yang sangat signifikan antara aspek tekanan dan tanggung jawab kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun.

Setelah dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan *stepwise* didapatkan hasil akhir, yaitu aspek yang mempunyai korelasi dengan tingkat stres kerja sehingga variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan tingkat stres kerja adalah aspek tekanan dan tanggung jawab

kerja dengan r_{parsial} sebesar -0,735 dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan sumbangan efektif (R^2) sebesar 54% dan untuk aspek yang lain tidak memiliki korelasi. Hal ini berarti aspek tekanan dan tanggung jawab kerja merupakan aspek yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut dan aspek-aspek lain kurang berpengaruh terhadap stres kerja, berarti masih terdapat aspek-aspek lain diluar aspek-aspek yang telah dipakai untuk penelitian yang lebih berhubungan seperti, pelayanan kesehatan, peralatan kerja, keamanan, perhatian dan dukungan karyawan, jam kerja, serta aspek-aspek lainnya. Adanya aspek tekanan dan ketidakjelasan tanggung jawab kerja dibagian tebang angkut membuat karyawan mudah mengalami stres kerja. Hal ini sesuai dengan laporan ILO (Ubaidillah, 2007) yang mengatakan bahwa kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah desain tugas / pekerjaan yang *stresfull* (seperti beban kerja yang terlalu berat, tekanan waktu), gaya manajemen yang *stresfull* (seperti komunikasi yang kurang), peran kerja yang tidak jelas (seperti banyaknya tanggung jawab yang dibebankan), dan kondisi lingkungan yang mengancam (seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman).

Selain laporan dari ILO, Kozlowsky dan Doherty (Trianasari, 2005) berpendapat bahwa salah satu aspek dalam lingkungan non fisik yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja adalah tekanan kerja dan tanggungjawab kerja (kejelasan pemisahan pertanggungjawaban). Besarnya beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan haruslah disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik yang seimbang antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya

serta kejelasan pemisahan pertanggungjawaban antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, sehingga tidak terjadi pelemparan atau penghindaran tanggung jawab atas pekerjaan yang tidak selesai. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman tanpa tekanan akan lebih membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan analisis data diketahui sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar 32,3% terhadap tingkat stres kerja pada karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,323. Hal ini berarti masih terdapat 67,7% faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan bagian terbang angkut diluar variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja seperti *ambiguitas* peran, ciri kepribadian individu, struktur organisasi, perkembangan karir, *deprivational* stres, pekerjaan beresiko tinggi, budaya organisasi, tekanan-tekanan yang lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian terbang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun. Hal ini berarti semakin tinggi/baik persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya maka tingkat stres kerjanya akan semakin rendah dan sebaliknya jika persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya semakin rendah/buruk maka tingkat stres kerjanya akan semakin tinggi. Hasil-hasil penelitian ini terbatas pada populasi dimana penelitian dilakukan, sehingga penerapan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda kiranya perlu dilakukan penelitian lagi dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,568 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti semakin tinggi/baik persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja maka tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut akan semakin rendah dan sebaliknya jika persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja semakin rendah/buruk maka tingkat stres kerja pada karyawan bagian tebang angkut akan semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui tingkat stres kerja karyawan bagian tebang angkut pada penelitian ini menunjukkan 20% subyek yang tergolong sedang, 73,33% subyek yang tergolong rendah, 6,67% subyek yang tergolong sangat rendah, 0% subyek yang tergolong tinggi dan sangat tinggi. Secara keseluruhan, tingkat stres kerja karyawan bagian tebang angkut tergolong rendah, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 102,289 yang terletak dikategori rendah.
3. Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja pada subyek penelitian menunjukkan 68,89% subyek yang tergolong tinggi, 22,22% subyek yang

tergolong sedang, 6,67% subyek yang tergolong sangat tinggi, 2,22% subyek yang tergolong rendah dan 0% subyek yang tergolong sangat rendah. Secara keseluruhan, persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 128,00 yang terletak dikategori tinggi.

4. Sumbangan efektif atau persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar 32,3% terhadap tingkat stres kerja pada karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,323. hal ini berarti masih terdapat 67,7% faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan bagian tebang angkut diluar variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja seperti *ambiguitas* peran, ciri kepribadian individu, struktur organisasi, perkembangan karir, *deprivational* stres, pekerjaan beresiko tinggi, budaya organisasi, tekanan-tekanan yang lainnya. Hasil dari analisis *stepwise* diketahui bahwa aspek dari variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang paling dominan adalah tekanan dan tanggung jawab kerja dengan korelasi parsial (r_{parsial}) sebesar -0,735 dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti aspek tekanan dan tanggung jawab kerja mempunyai korelasi negatif yang sangat signifikan antara tekanan dan tanggung jawab kerja dengan stres kerja. Sumbangan efektif (R^2) tekanan dan tanggung jawab kerja terhadap stres kerja sebesar 54%.

B Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat, antara lain :

1. Bagi pimpinan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa persepsi karyawan tetap dibagian tebang angkut terhadap kondisi lingkungan kerjanya secara umum sudah baik, sehingga pimpinan perusahaan diharapkan dapat mempertahankan persepsi karyawan dibagian tersebut, yaitu dengan memberikan sosialisasi atau menginformasikan pada karyawan bahwa kondisi lingkungan kerja dibagian tebang angkut layak dipakai untuk bekerja, nyaman, bersih dan tidak berbahaya (aman) bagi karyawan. Pimpinan juga diharapkan dapat mengurangi tekanan-tekanan dan tanggung jawab kerja yang melebihi kemampuan karyawan, yaitu dengan cara menyesuaikan tekanan dan tanggung jawab kerja dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, mengurangi tuntutan-tuntutan, dan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, serta dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kerja atau *training-training motivation* yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah dibebankan pada masing-masing karyawan.
2. Bagi karyawan yang memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang tergolong baik diharapkan mampu mempertahankan persepsinya terhadap kondisi lingkungan kerja tempat dirinya bekerja. Bagi karyawan yang memiliki persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang tergolong cukup baik dan kurang baik diharapkan agar meningkatkan persepsinya terhadap lingkungan kerja tempat dirinya bekerja dengan cara selalu menilai atau memandang

kondisi lingkungan kerjanya secara positif (selalu *positive thinking*), sehingga stres kerja dapat ditekan atau diminimalisir serta mempunyai persepsi yang lebih baik terhadap lingkungan kerjanya.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, untuk meningkatkan penelitian yang lebih berkualitas yang berkaitan dengan persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan, diharapkan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dibagian lain dengan menambah variabel, membenahi populasinya, menambah subyek penelitian, dan mengontrol ruang lingkup yang lebih luas agar hasil yang didapat lebih bervariasi sehingga kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh. Mengingat peran persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar 32,3% terhadap tingkat stres kerja, hal ini berarti masih ada 67,7% faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja, seperti ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), gaya manajemen, desain tugas, fasilitas kerja, pekerjaan yang *overload*, ciri kepribadian individu, struktur organisasi, perkembangan karir, kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang (*deprivational stress*), pekerjaan beresiko tinggi, budaya organisasi, dan tuntutan-tuntutan kerja yang lainnya, sehingga hasil penelitian tidak sebatas untuk subyek penelitian saja tapi bisa lebih menyeluruh (*universal*).

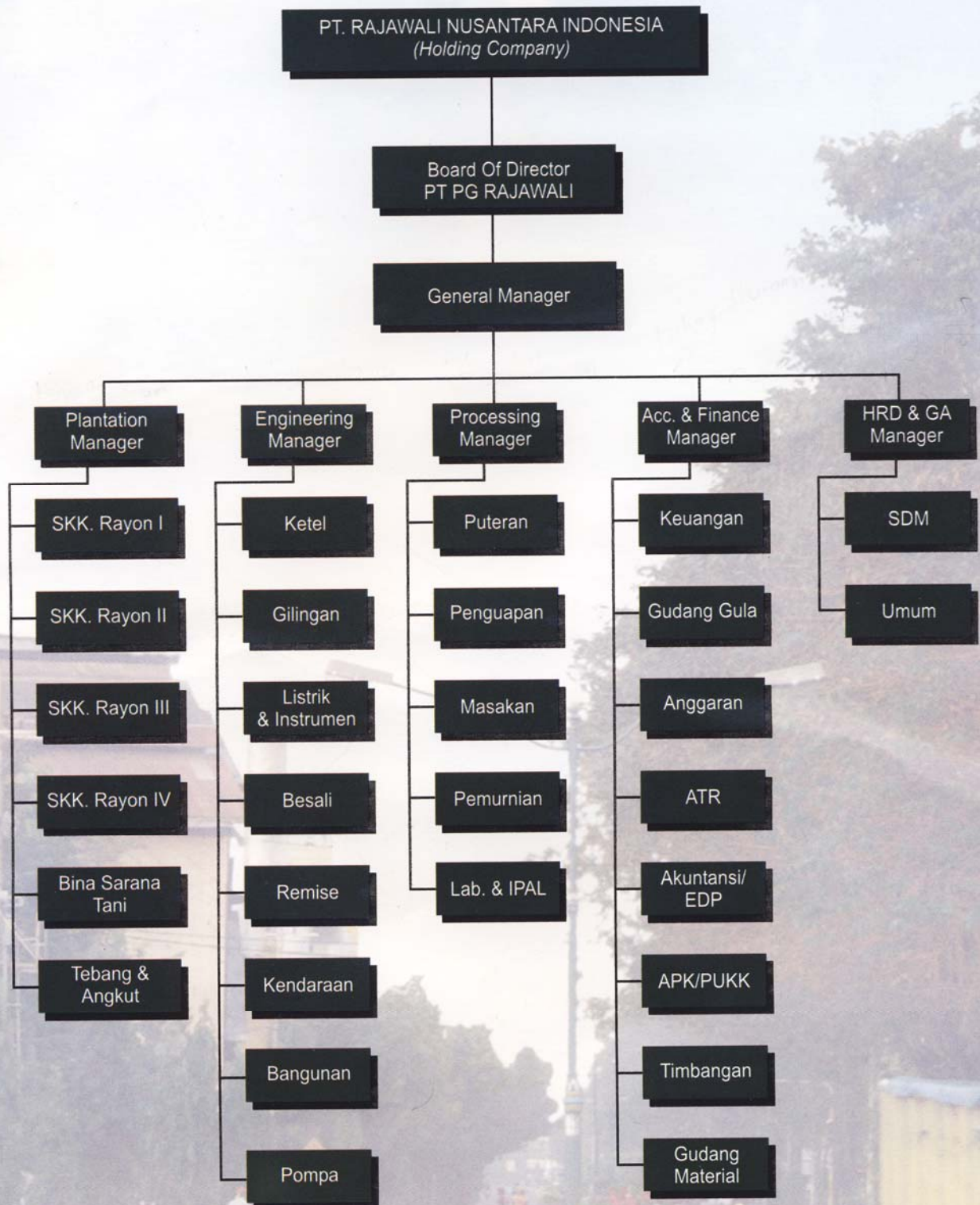
DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 1986. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi, Buku II)*. Yogyakarta: BPFE UGM
- AN, Ubaidilah. 2007. *Mengantisipasi Stres Kerja*. www.e-psikologi.com.
- Anorogo, Panji & Ninik Widiyanti. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1999. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta : Liberty
- Atkinson, S. Atkinson, R.C. Hilgard, E. S. 1997. *Pengantar Psikologi I (Terjemahan Taufik, N dan Burhan, R) Jilid I*. Jakarta: Erlangga
- Azwar, Saifuddin. 1992. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- _____. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- _____. 2005. *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bachroni, Mohammad & Sahlan Asnawi. 1999. Stres Kerja. *Buletin Psikologi, Journal* tahun VII, No. 2, 28-39.
- Brealey, Erika. 2002. *Seri 10 Menit Menghilangkan Stres* (terjemahan Sara C. Simanjuntak). Batam : Karisma Publishing Group
- Childre, D. 2001. *Mengatasi Stres Dalam Satu Menit : Freeze-Frame* (terjemahan Tim Prestasi Pustaka). Jakarta: Prestasi Pustaka
- Darwis, M. 2006. Hubungan Antara Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Diahsari, Erita Yuliasesti. 2001. Kontribusi Stres Pada Produktivitas Kerja. *Jurnal. Anima: Indonesia Psychological Journal*. No. 4. Volume 16: 360-371. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Gibson, dkk. 1995. *Organisasi Jilid I : Perilaku, Struktur, Proses* (terjemahan Djarkasih). Jakarta: Erlangga.

- Hadi, Sutrisno. 1984. *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- _____. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset
- _____. 2000. *Seri Program Statistik - Versi 2000 (Manual SPS Paket Midi)*. Yogyakarta : UGM
- _____. 2001. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hariandja, Marihot Tuo Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, & Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo
- Jewell, L.N & Marc Siegall. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern : Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi* (terjemahan A. H Pudjaatmaka dan Meitasari). Jakarta : Penerbit Arcan
- Karman, Randy & P. Tommy Y. S. Suyasa. 2004. Stres, Perilaku Merokok Dan Tipe Kepribadian. *Jurnal. Phronesis. No. 11. Volume. 6*: 19-39. Universitas Tarumanegara.
- Kartono, K. 1989. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : Rajawali Press.
- Leavitt, J.Harold. 1997. *Psikologi Manajemen* (terjemahan M. Zarkasi). Jakarta : Erlangga
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia
- Prihatiningsih, Nining. 2004. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Fisik Dan Efikasi Diri Dengan Stres. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS
- Rahmiani, Mahdha. 2006. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Psikososial Kerja Dengan Intensi Pengembangan Karir. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.

- Rini, Jacinta F. 2002. Stres Kerja. Jakarta: Team e-psikologi.com. <http://www.e-psikologi.com/masalah/stres.htm>
- Sarwono, S.W. 1984. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta : CV. Rajawali
- _____. 1995. *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta : Bulan Bintang
- Sarwoto. 1981. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan* (terjemahan S. Utami, Suparmi, A. Indarjati dan M. Mildawani). Jakarta : PT Grasindo
- Thoha, Miftah. 1995. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Trianasari, Yuni. 2005. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif Dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Kerja. *Skripsi (Tidak diterbitkan)*. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS
- Widhiastuti, Hardani. 2002. Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi*. No. 1: 28-42. Semarang: Universitas Semarang.
- Widyawuri, Novi. 2007. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dengan Morale Kerja Pada Pekerja Kontraktor Proyek Pembangunan Gedung. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Walgito, Bimo. 1997. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset

Struktur Organisasi
PT. PG. Rajawali I Unit PG. Rejo Agung Baru



Kategorisasi Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

Aitem Valid	: 44	Skor Skala : 1, 2, 3, 4
RERATA EMPIRIK	: 128,00	
RERATA HIPOTETIK	: $44 \times 2,5 = 110$	
Skor tertinggi	: $4 \times 44 = 176$	
Skor terendah	: $1 \times 44 = 44$	
Rentang	: $176 - 44 = 132$	
SD = $\frac{132}{6}$	= 22	

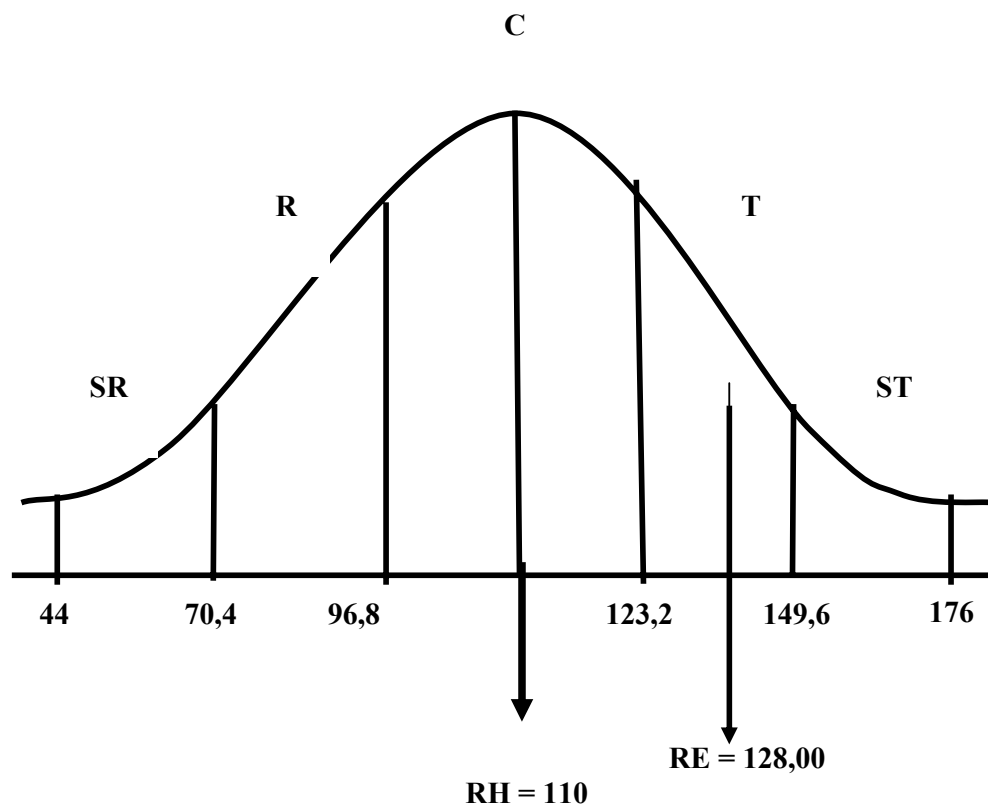
I.	RH - 3 SD $110 - 3 (22)$ 44	$\leq X <$	RH - 1,8 SD $110 - 1,8 (22)$ 70,4	(Sangat rendah)
II.	RH - 1,8 SD $110 - 1,8 (22)$ 70,4	$\leq X <$	RH - 0,6 SD $110 - 0,6 (22)$ 96,8	(Rendah)
III.	RH - 0,6 SD $110 - 0,6 (22)$ 96,8	$\leq X <$	RH + 0,6 SD $110 + 0,6 (22)$ 123,2	(Sedang)
IV.	RH + 0,6 SD $110 + 0,6 (22)$ 123,2	$\leq X <$	RH + 1,8 SD $110 + 1,8 (22)$ 149,6	(Tinggi) RE = 128,00
V.	RH + 1,8 SD $110 + 1,8 (22)$ 149,6	$\leq X \leq$	RH + 3 SD $110 + 3(22)$ 176	(Sangat tinggi)

Tabel I

Kategorisasi Persepsi terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Pada Karyawan

Bagian Tebang Angkut di PG. Rejo Agung Baru Madiun

Interval Skor	Kategori	Frekuensi Subyek ($\sum N$)	Persen (%)	Rerata Empirik
$44 \leq X < 70,4$	Sangat rendah	-	0%	
$70,4 \leq X < 96,8$	Rendah	1	2,22%	
$96,8 \leq X < 123,2$	Sedang	10	22,22%	
$123,2 \leq X < 149,6$	Tinggi	31	68,89%	128,00
$149,6 \leq X \leq 176$	Sangat tinggi	3	6,67%	
Jumlah		45	100%	



Kategorisasi Tingkat Stres Kerja Karyawan Bagian Tebang Angkut

Aitem Valid	: 51	Skor Skala : 1, 2, 3, 4
RERATA EMPIRIK	: 102,289	
RERATA HIPOTETIK	: $51 \times 2,5 = 127,5$	
Skor tertinggi	: $4 \times 51 = 204$	
Skor terendah	: $1 \times 51 = 51$	
Rentang	: $204 - 51 = 153$	
SD	$= \frac{153}{6} = 25,5$	

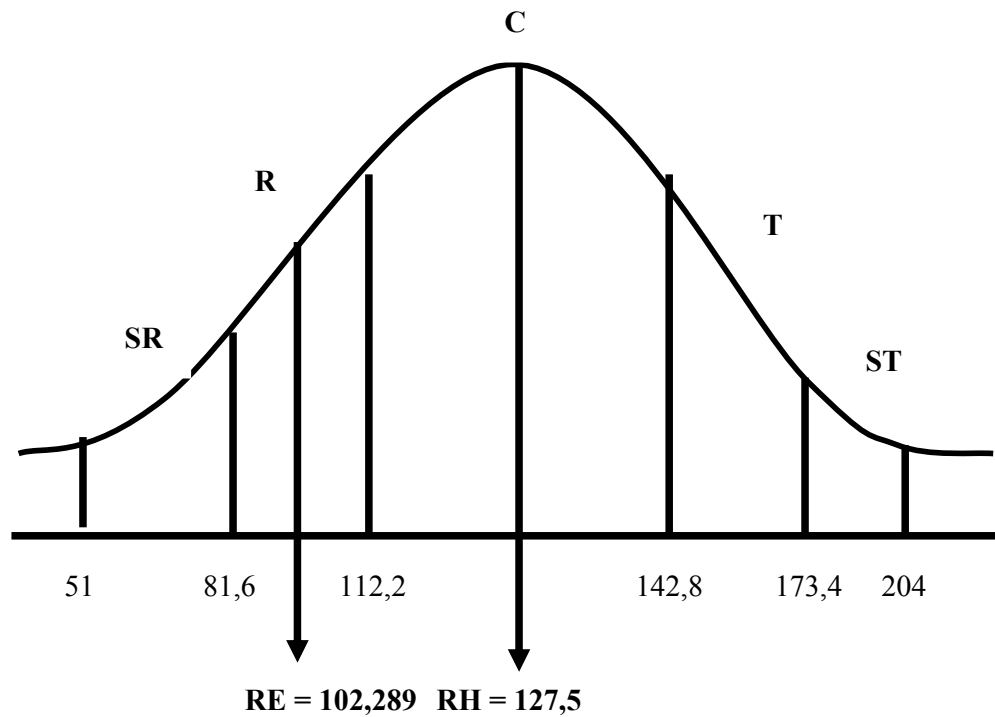
I.	RH – 3 SD $127,5 - 3 (25,5)$ 51	$\leq X <$	RH – 1,8 SD $127,5 - 1,8 (25,5)$ 81,6	(Sangat rendah)
II.	RH – 1,8 SD $127,5 - 1,8 (25,5)$ 81,6	$\leq X <$	RH – 0,6 SD $127,5 - 0,6 (25,5)$ 112,2	(Rendah) RE = 102,289
III.	RH – 0,6 SD $127,5 - 0,6 (25,5)$ 112,2	$\leq X <$	RH + 0,6 SD $127,5 + 0,6 (25,5)$ 142,8	(Sedang)
IV.	RH + 0,6 SD $127,5 + 0,6 (25,5)$ 142,8	$\leq X <$	RH + 1,8 SD $127,5 + 1,8 (25,5)$ 173,4	(Tinggi)
V.	RH + 1,8 SD $127,5 + 1,8 (25,5)$ 173,4	$\leq X \leq$	RH + 3 SD $127,5 + 3 (25,5)$ 204	(Sangat tinggi)

Tabel II

Kategorisasi Tingkat Stres Kerja Karyawan Bagian Tebang Angkut di PG.

Rejo Agung Baru Madiun

Interval Skor	Kategori	Frekuensi Subyek ($\sum N$)	Persen (%)	Rerata Empirik
$51 \leq X < 81,6$	Sangat rendah	3	6,67%	
$81,6 \leq X < 112,2$	Rendah	33	73,33%	102,289
$112,2 \leq X < 142,8$	Sedang	9	20%	
$142,8 \leq X < 173,4$	Tinggi	-	0%	
$173,4 \leq X \leq 204$	Sangat tinggi	-	0%	
Jumlah		45	100%	





FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

IDENTITAS

- Nama (inisial) :
- Usia :
- Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti, kemudian Anda diminta memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan situasi, kondisi, pengalaman yang saudara alami, dan yang paling menggambarkan keadaan diri Anda, **bukan** jawaban yang ideal atau yang seharusnya anda lakukan, karena **tidak ada jawaban yang dianggap salah**, semua jawaban benar apabila sesuai dengan yang Anda alami. Kerjakan seluruh pernyataan tanpa ada satu nomorpun yang terlewat, semua nomor harus terisi. Peneliti akan merahasiakan seluruh jawaban Anda, sehingga Anda tidak perlu ragu dalam menjawab. Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

- SS** = Bila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri anda.
- S** = Bila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan diri anda.
- TS** = Bila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri anda.
- STS** = Bila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri anda.

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban dari empat pilihan tersebut. Apabila Anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada tanda silang (X) yang dianggap tidak sesuai, kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap lebih sesuai. Atas bantuan Anda saya ucapkan terima kasih.

Selamat Mengerjakan !!!

SKALA I

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Tugas kerja dibagian terbang angkut sama sekali tidak memberatkan saya.	SS	S	TS	STS
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik.	SS	S	TS	STS
3.	Menurut saya pekerjaan yang dibebankan perusahaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.	SS	S	TS	STS
4.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
5.	Tempat kerja dibagian terbang angkut sudah mendapatkan penerangan yang cukup.	SS	S	TS	STS
6.	Lingkungan kerja yang tenang membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	SS	S	TS	STS
7.	Fasilitas kendaraan bermotor yang diberikan perusahaan sangat membantu kelancaran saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
8.	Rekan kerja selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.	SS	S	TS	STS
9.	Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik.	SS	S	TS	STS
10.	Saya enggan bekerja dengan sungguh-sungguh bila banyak pekerjaan yang sulit diselesaikan.	SS	S	TS	STS
11.	Udara di tempat kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
12.	Instruksi tentang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kurang bisa dipahami oleh karyawan.	SS	S	TS	STS
13.	Karyawan tidak mempunyai kebebasan dalam mengambil keputusan dalam hal penyelesaian pekerjaan.	SS	S	TS	STS
14.	Kurangnya penerangan di malam hari membuat karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.	SS	S	TS	STS
15.	Suasana di tempat kerja saya terasa bising sekali.	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa, kurang adanya kerjasama antara karyawan satu dengan yang lainnya.	SS	S	TS	STS
17.	Fasilitas kendaraan bermotor yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah tidak layak pakai.	SS	S	TS	STS
18.	Rekan kerja kurang memperhatikan keadaan temannya yang membutuhkan bantuan.	SS	S	TS	STS
19.	Komunikasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain berjalan dengan baik.	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa senang dengan keterbukaan antara karyawan dalam membahas masalah di tempat kerja.	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa dapat bekerja dengan baik dan tenang.	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa tertekan dan tidak dapat bekerja dengan baik dibagian terbang angkut.	SS	S	TS	STS

23.	Sirkulasi udara yang baik di bagian terbang angkut membuat saya tidak cepat lelah.	SS	S	TS	STS
24.	Tempat kerja saya kurang mendapat udara segar.	SS	S	TS	STS
25.	Atasan selalu memberikan kesempatan pada saya dan karyawan lain untuk mengevaluasi sendiri hasil pekerjaan yang telah dilakukan.	SS	S	TS	STS
26.	Sebelum memberikan suatu tugas pimpinan menjelaskan terlebih dahulu bagaimana konsep mengerjakannya.	SS	S	TS	STS
27.	Atasan sering mengajak karyawan untuk berpikir bersama sehubungan dengan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
28.	Pimpinan menyediakan waktu pada karyawan untuk berkonsultasi mengenai masalah pekerjaan.	SS	S	TS	STS
29.	Pimpinan memutuskan sendiri kebijakan tanpa didiskusikan terlebih dahulu dengan karyawan.	SS	S	TS	STS
30.	Cahaya yang masuk ke ruang/lokasi kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
31.	Tempat kerja yang tidak terlalu bising membuat saya dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja.	SS	S	TS	STS
32.	Suasana dalam lingkungan kerja saya cukup tenang.	SS	S	TS	STS
33.	Suasana di lingkungan kerja saya terlalu bising, sehingga sering memecahkan konsentrasi saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
34.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dengan rekan-rekan saling bekerja sama.	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa senang dengan cara pimpinan memberikan masukan kepada saya dan karyawan lainnya.	SS	S	TS	STS
36.	Pimpinan cukup terbuka dalam menerima kritikan dari karyawan.	SS	S	TS	STS
37.	Saya kecewa dengan cara pimpinan memberikan masukan kepada saya.	SS	S	TS	STS
38.	Saya selalu bersemangat meskipun mendapat pekerjaan yang berat.	SS	S	TS	STS
39.	Adanya masalah di perusahaan sama sekali tidak mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
40.	Saya hanya akan bekerja dengan baik jika ada pengawasan dari pimpinan.	SS	S	TS	STS
41.	Dengan sirkulasi udara sekarang ini membuat saya bisa berkonsentrasi dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
42.	Sirkulasi udara yang kurang baik membuat saya kurang nyaman dan kurang betah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
43.	Udara di lokasi/tempat kerja saya terasa panas sehingga saya banyak mengeluarkan keringat.	SS	S	TS	STS
44.	Pimpinan tidak memperhatikan kepentingan karyawan dalam mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
45.	Penerangan yang ada di tempat kerja ini telah memenuhi sarat.	SS	S	TS	STS

46.	Lingkungan kerja kurang mendapatkan cahaya, sehingga terasa gelap.	SS	S	TS	STS
47.	Suasana yang ada di tempat kerja saya terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising.	SS	S	TS	STS
48.	Ruang/lokasi kerja saya tidak layak untuk bekerja karena dekat dengan mesin yang menimbulkan suara bising.	SS	S	TS	STS
49.	Saya merasa terganggu dengan adanya suara bising disekitar tempat kerja.	SS	S	TS	STS
50.	Saya merasa pimpinan kurang memperhatikan kesulitan yang dihadapi anak buahnya selama bekerja.	SS	S	TS	STS
51.	Saya merasa komunikasi antara pimpinan dan karyawan tidak berjalan dengan baik.	SS	S	TS	STS
52.	Saya merasa kesulitan untuk bekerja karena kurangnya komunikasi antar karyawan.	SS	S	TS	STS
53.	Pekerjaan yang banyak tidak membuat saya gelisah.	SS	S	TS	STS
54.	Pekerjaan yang terlalu banyak membuat badan saya cepat lelah.	SS	S	TS	STS
55.	Udara di bagian tebang angkut terasa sejuk dan nyaman.	SS	S	TS	STS
56.	Tempat kerja saya terasa pengap dan lembab.	SS	S	TS	STS
57.	Pimpinan menanyakan ide-ide atau pendapat saya dan karyawan lain sehubungan dengan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
58.	Pimpinan kurang memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengutarakan masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
59.	Penerangan atau cahaya yang cukup di tempat kerja membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal.	SS	S	TS	STS
60.	Saat siang hari cahaya di tempat kerja sangat menyilaukan, menyebabkan saya tidak dapat bekerja dengan nyaman.	SS	S	TS	STS
61.	Suasana tempat kerja saya terlalu bising dan ribut.	SS	S	TS	STS
62.	Saya merasa tidak terganggu dengan suara bising ditempat kerja.	SS	S	TS	STS
63.	Menurut saya komunikasi antar karyawan di tempat kerja masih kurang terbuka.	SS	S	TS	STS
64.	Pimpinan kurang memperhatikan kondisi karyawan yang mengalami tekanan kerja.	SS	S	TS	STS
65.	Saya merasa terganggu dengan suara ribut-ribut yang datangnya dari luar lingkungan kerja saya.	SS	S	TS	STS
66.	Saya merasa kurang bersemangat, apabila melihat pekerjaan yang terlalu banyak dan berat.	SS	S	TS	STS
67.	Saya merasa tempat kerja saya kotor dan berdebu sehingga membuat saya mudah batuk-batuk.	SS	S	TS	STS
68.	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sesuai dengan apa yang saya harapkan.	SS	S	TS	STS
69.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan perusahaan memang harus selesai sesuai target.	SS	S	TS	STS

70.	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan.	SS	S	TS	STS
71.	Saya merasa tempat kerja saya bersih dan tidak berdebu.	SS	S	TS	STS
72.	Atasan saya sudah cukup memahami kesulitan anak buahnya selama bekerja.	SS	S	TS	STS
73.	Kurang bersihnya lingkungan kerja membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
74.	Udara yang terlalu dingin di tempat kerja pada malam hari membuat saya dan karyawan lain kurang maksimal dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
75.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya bersemangat dalam bekerja.	SS	S	TS	STS

SKALA II

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	Saya menjadi bingung ketika harus mengatasi masalah dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
2.	Saya kesulitan untuk memusatkan pikiran saya pada pekerjaan.	SS	S	TS	STS
3.	Sikap pengawas selama bekerja membuat saya selalu senang.	SS	S	TS	STS
4.	Imbalan jasa yang saya terima dapat menghilangkan kelelahan fisik saya.	SS	S	TS	STS
5.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan.	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa tertekan setiap kali menghadapi pekerjaan disini.	SS	S	TS	STS
7.	Saya selalu bersemangat ketika mengawali kerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa gagal melakukan tugas-tugas yang diserahkan kepada saya.	SS	S	TS	STS
9.	Saya tidak peduli apakah pekerjaan saya sudah baik atau belum.	SS	S	TS	STS
10.	Saya merasa senang bekerjasama dengan semua karyawan/pekerja disini.	SS	S	TS	STS
11.	Saya selalu peduli dengan masalah yang dihadapi oleh teman sekerja saya.	SS	S	TS	STS
12.	Kepala saya menjadi sakit ketika memikirkan banyaknya tugas yang harus saya selesaikan.	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa tekanan darah saya meningkat saat menghadapi beban kerja yang terlalu berat.	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak pernah merasa sakit walaupun harus bertugas seharian.	SS	S	TS	STS
15.	Badan saya tetap sehat tanpa rasa pegal, meskipun harus melakukan kerja dengan lebih banyak berdiri.	SS	S	TS	STS
16.	Beban kerja yang harus saya selesaikan membuat saya mudah bersikap kasar terhadap orang lain.	SS	S	TS	STS
17.	Nafsu makan saya tetap stabil meskipun mendapat tekanan dari tempat kerja.	SS	S	TS	STS
18.	Produktivitas kerja saya meningkat karena bonus-bonus yang diberikan kepada saya.	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa sulit sekali berkonsentrasi pada saat bekerja.	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa benci dengan pekerjaan monoton yang saya lakukan.	SS	S	TS	STS
21.	Segala permasalahan ditempat kerja yang harus saya tangani sendiri mampu menghilangkan kejenuhan saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya dapat bercanda, meskipun perasaan saya sedang tertekan karena masalah di tempat kerja.	SS	S	TS	STS

23.	Beban kerja yang menjadi tanggung jawab saya, membuat kepala saya pusing.	SS	S	TS	STS
24.	Saya menjadi malas bekerja karena sering merasa pegal-pegal dipunggung.	SS	S	TS	STS
25.	Saya mudah sakit kepala setelah selesai bekerja.	SS	S	TS	STS
26.	Kecelakaan kerja sekecil apapun tidak pernah saya alami, walaupun pekerjaan sangat banyak.	SS	S	TS	STS
27.	Beban kerja yang menumpuk membuat saya mudah lupa.	SS	S	TS	STS
28.	Semua pekerjaan bisa saya selesaikan dengan cepat.	SS	S	TS	STS
29.	Saya sering merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas.	SS	S	TS	STS
30.	Saya menjadi mudah naik darah ketika diburu-buru oleh target-target penyelesaian pekerjaan.	SS	S	TS	STS
31.	Tuntutan di tempat kerja membuat saya sulit tidur.	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa kemampuan kerja saya sama dengan kemampuan rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS
33.	Saya menilai rekan kerja saya adalah patner kerja yang menyenangkan.	SS	S	TS	STS
34.	Saya merasa prestasi kerja saya tidak sebagus prestasi kerja rekan-rekan saya.	SS	S	TS	STS
35.	Terkadang saya merasa malas untuk berangkat ketempat kerja.	SS	S	TS	STS
36.	Sistem imbalan jasa yang saya terima membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
37.	Saya senang dan tidak merasa bosan dengan pekerjaan saya, walaupun pekerjaan saya bersifat monoton.	SS	S	TS	STS
38.	Saya banyak mengeluarkan keringat dingin ketika saya sedang tidur.	SS	S	TS	STS
39.	Saya merasa mudah lelah, walaupun hanya mengerjakan pekerjaan yang sederhana sekalipun.	SS	S	TS	STS
40.	Saya merasa susah tidur setiap kali ada tugas baru.	SS	S	TS	STS
41.	Tidur saya selalu nyenyak meskipun banyak masalah di tempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
42.	Tuntutan untuk beradaptasi dengan segala perubahan di lingkungan kerja membuat saya enggan bertemu dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
43.	Saya tidak pernah menunda atau menghindari pekerjaan yang diberikan kepada saya, sekalipun masih banyak tugas yang belum terselesaikan.	SS	S	TS	STS
44.	Saya banyak minum-minuman keras saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
45.	Saya menjadi tidak peduli terhadap lingkungan kerja saya, karena merasa terus menerus harus mengikuti aturan-aturan.	SS	S	TS	STS

46.	Kecelakaan kerja saya alami, ketika pekerjaan sangat banyak.	SS	S	TS	STS
47.	Saya sering tidak dapat tidur karena terlalu memikirkan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
48.	Saya merasa mual ketika memikirkan banyaknya pekerjaan.	SS	S	TS	STS
49.	Saya merasa sakit perut ketika tiba-tiba diberi beban kerja yang terlalu berat atau diluar kemampuan saya.	SS	S	TS	STS
50.	Saya puas dengan prestasi kerja saya selama ini.	SS	S	TS	STS
51.	Saya mampu membuat keputusan dengan baik dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
52.	Saya selalu bersemangat ketika menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
53.	Saya selalu merasa percaya diri dalam melakukan tugas/pekerjaan.	SS	S	TS	STS
54.	Saya tidak ingin orang lain tahu mengenai masalah pekerjaan yang saya alami.	SS	S	TS	STS
55.	Banyaknya tugas seringkali membuat saya mudah marah.	SS	S	TS	STS
56.	Bonus yang saya terima meningkatkan gairah kerja saya.	SS	S	TS	STS
57.	Saya merasa dapat membantu menyelesaikan masalah karyawan di tempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
58.	Saya sering pusing-pusing dan mimisan setelah saya bekerja.	SS	S	TS	STS
59.	Nafsu makan saya menurun ketika mengingat masalah-masalah di tempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
60.	Rutinitas dalam menjalankan tugas kerja sehari-hari membuat saya mudah menyalahkan orang lain.	SS	S	TS	STS
61.	Kesendirian saya mengatasi masalah dalam pekerjaan membuat saya bingung dan tidak tahu harus berbuat apa.	SS	S	TS	STS
62.	Saya lebih banyak mengkonsumsi rokok saat beban pekerjaan terasa lebih berat.	SS	S	TS	STS
63.	Saya mudah marah apabila sedang bekerja.	SS	S	TS	STS
64.	Saya merasa atasan saya puas dengan hasil kerja saya selama ini.	SS	S	TS	STS
65.	Imbalan jasa yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
66.	Saya merasa lemah jika menghadapi tugas yang berat.	SS	S	TS	STS
67.	Akhir-akhir ini saya sangat lamban dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
68.	Saya mampu menyembunyikan perasaan marah saya ketika bekerja.	SS	S	TS	STS
69.	Saya memberikan nasehat kepada teman-teman saya yang membutuhkan bantuan.	SS	S	TS	STS
70.	Saya merasa tidak bersemangat mengawali hari kerja.	SS	S	TS	STS
71.	Saya bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	SS	S	TS	STS
72.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS