



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES
KARYAWAN DI PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA
MITSUBISHI MOTORS**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Adithia Rinaldi

0211 13 440

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES KARYAWAN
DI PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana'.

(Herdiyana, SE., MM)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES
KARYAWAN DI PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA
MITSUBISHI MOTORS**

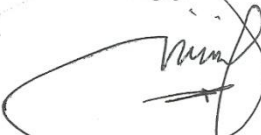
Skripsi

Telah Disidangkan dan Dinyatakan Lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 27 / Januari / 2018

Adithia Rinaldi
0211 13 440

Menyetujui,

Dosen Penguji



(Ketut Sunarta, Ak.,MM,CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny Ahmad Ridwan,SE.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM.)

ABSTRAK

ADITHIA RINALDI, 021113440, Fakultas Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Karyawan Di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors. Di bawah bimbingan Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM. dan Herman, SE., MM, Tahun 2017.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja agar karyawan tidak mudah stres dalam bekerja. Stres kerja merupakan respon psikologis terhadap tuntutan pekerjaan ditempat kerja yang menuntut seseorang beradaptasi dan mengatasinya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan disekitarnya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Oleh karenanya tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan stres karyawan di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors. Penelitian ini juga untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan tingkat stres di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors MOTORS.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.

Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil $r_s =$ antara Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres kerja Karyawan didapat nilai koefisien rank spearman sebesar 0,987. Artinya, bahwa hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja karyawan berada di interval ke-5 yaitu sangat kuat atau adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 97,87%, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap Tingkat stres karyawan sebesar 97,42% sedangkan sisanya sebesar 2.58% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(34,024 > 1,690)$ maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Tingkat Stres Karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Karyawan di **“PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS”** guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Program studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan Skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Herdiyana SE, MM. selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan., SE., MM. selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Herman, SE., MM. selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
6. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya.
7. Seluruh staf Tata Usaha (TU) atas segala bantuannya.
8. Kedua orang tua, adik yang selalu mendoakan, dukungan dan motivasinya
9. Teman-teman Tomy, Apikah, Redy, Fikri, Sihab, Nizar, Raka, Riswan, Adnan, keluarga kelas K, kelas Ekstensi yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagai pengalaman pada proses penyusunan Proposal Skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan dan bantuan sehingga selesainya skripsi ini.
11. Bapak Desiderius Pariwono selaku Direktur Service Dept PT Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors yang telah membantu penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT membalas Segala amal baik yang telah diberikan oleh semua pihak kepad penulis. Saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan makalah ini, sangat penulis harapkan. Semoga makalah ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membacanya.

Bogor, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	13
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	15
2.3 Stres Kerja.....	16
2.3.1 Tingkatan dan Faktor-faktor Stres Kerja.....	17
2.3.2 Indikator-indikator Stres Kerja.....	19
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.4.1 Penelitian sebelumnya.....	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran	23
2.5 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	25
3.2.1 Objek Penelitian	25
3.2.2 Unit Analisis.....	25
3.2.3 Lokasi Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	25

3.3.1	Jenis Data	25
3.3.2	Sumber Data Penelitian	25
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	26
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	27
3.6	Metode Pengumpulan Data	27
3.7	Uji Validitas	28
3.8	Uji Realibilitas	29
3.9	Metode Pengolahan / Analisis data	29
3.9.1	Analisis Korelasi	29
3.9.2	Analisis Korelasi Rank Spearman.....	30
3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi	31
3.9.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Jenis Penelitian.....	32
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	32
4.1.2.1	Visi PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors	32
4.1.2.2	Misi PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors	32
4.1.3	Struktur Orgaisasi Perusahaan	34
4.2	Pembahasan.....	37
4.2.1	Hasil Uji Validitas	37
4.2.2	Hasil Uji Reabilitas	38
4.2.3	Profil Responden	38
4.2.4	Lingkungan Kerja Di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors	41
4.2.5	Tingkat Stres Kerja pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors	49
4.2.6	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres kerja Karyawan di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		58

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kuesioner Awal Indikator Lingkungan Kerja	2
Table 2	Kuesioner Awal Indikator Stres Kerja.....	4
Tabel 3	Data Ketidakhadiran dan Sakit Karyawan	5
Tabel 4	Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 5	Operasional Variabel	26
Tabel 6	Bobot Nilai Jawaban Skala Likert	28
Tabel 7	Karakteristik Derajat Hubungan/Korelasi	30
Tabel 8	Validitas Lingkungan Kerja	37
Table 9	Validitas Tingkat Stres Kerja	37
Tabel 10	Reability Lingkungan Kerja	38
Tabel 11	Reability Tingkat Stres Kerja	38
Tabel 12	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 14	Karakteristik Responden Dalam Status Menikah.....	39
Tabel 15	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan	40
Tabel 16	Jawaban “Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan”	41
Tabel 17	Jawaban “Merasakan penerangan yang tidak cukup di kantor”	42
Tabel 18	Jawaban “Penerangan yang tidak cukup membuat tidak gairah dalam bekerja”	42
Tabel 19	Jawaban ”Kondisi udara diruang kerja tidak membuat nyaman saat bekerja”	42
Tabel 20	Jawaban “Pertukaran udara diruang kerja tidak berjalan dengan baik”	43
Tabel 21	Jawaban “Fasilitas peralatan kerja pada tempat saya bekerja seperti (AC, kursi, meja, computer, printer, peralatan bengkel dengan kondisi yang tidak baik dan tidak rapi”	43
Tabel 22	Jawaban “Saya sulit untuk mendapatkan peralatan kerja yang saya butuhkan”	44
Tabel 23	Jawaban “Warna ruangan tempat bekerja tidak cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja”	44
Tabel 24	Jawaban “warna ruangan tempat kerja tidak membuat semangat dalam bekerja”	44
Tabel 25	Jawaban “Layout dan tata ruang tempat saya bekerja tidak dapat membuat saya nyaman dalam bekerja”	45
Tabel 26	Jawaban “ Ruang gerak pada tempat kerja tidak terasa leluasa sehingga tidak dapat memudahkan dalam bekerja”	45
Tabel 27	Jawaban “ Fasilitas seperti toilet, tempat istirahat, mess karyawan pada tempat saya bekerja tidak terasa rapih, bersih serta tidak nyaman”	46
Tabel 28	Jawaban “Tidak baiknya hubungan komunikasi dengan atasan dan bawahan”	46

Tabel 29	Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik” ...	47
Tabel 30	Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja secara keseluruhan tidak berjalan dengan efektif sehingga tidak dapat membantu dalam kelancaran kerja”	47
Tabel 31	Tabel Indeks Lingkungan Kerja	47
Tabel 32	Tabel Nilai Rata-rata Tingkat Stres Karyawan	48
Tabel 33	Jawaban “Tuntutan kerja pada tempat saya bekerja meberatkan saya pada saat bekerja”	49
Tabel 34	Jawaban “Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan terasa terbebaskan”	49
Tabel 35	Jawaban “Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya, sangat memberatkan”	50
Tabel 36	Jawaban “Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	50
Tabel 37	Jawaban “Tidak baiknya hubungan dengan atasan”	51
Tabel 38	Jawaban “Beban pekerjaan yang terlalu berat bagi saya”	51
Tabel 39	Jawaban “Mengerjakan pekerjaan yang bukan bagiannya dapat mengganggu kerja dan membebaskan”	51
Tabel 40	Jawaban “Didalam pekerjaan saya tidak diberi kebebasan oleh perusahaan dalam membuat keputusan”	52
Tabel 41	Jawaban “Didalam pekerjaan saya diberi kebebasan oleh perusahaan dalam memberikan pendapat”	52
Tabel 42	Tabel Index Tingkat Stres Karyawan	53
Tabel 43	Tabel Nilai Rata-Rata Tingkat Stres Karyawan	53
Tabel 44	Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres kerja Karyawan	54
Tabel 45	Nilai Interval Koefisien	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Konstelasi Penelitian	24
Gambar 2	Kurva Uji Penguji Hipotesis Korelasi	32
Gambar 3	Struktur Organisasi PT.Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors	34
Gambar 4	Usia Responden.....	39
Gambar 5	Status Menikah.....	40
Gambar 6	Responden Berdasarkan Gaji Perbulan	40
Gambar 7	Koefisien Korelasi.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner 1
- Lampiran 2 Kuesioner 2
- Lampiran 3 Koding
- Lampiran 4 Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sangatlah penting, dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang di tekuninya. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan dengan kinerjanya yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah stres, mudah konsentrasi dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Sedarmayanti, (2011:31) Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu:

1. Dimensi fisik (pewarna ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll)
2. Dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll).

Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif

dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS merupakan salah satu dealer yang didirikan PT. KRAMA YUDHA TIGA BERLIAN MOTORS (KTB) yang bergerak dalam bidang jasa yang berdiri pada tahun 2003 dan mempunyai tiga department yaitu department sales (penjualan), department service dan departement sparepart. Perusahaan ini mempunyai visi:

1. Meningkatkan kepuasan pelanggan setia Mitsubishi.
2. Menjadi perusahaan mobil terbaik diantara perusahaan mobil lainnya.

Untuk membuktikan dan mengidentifikasi masalah dalam lingkungan kerja yang ada pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors penulis mengajukan berupa kuesioner.

Tabel 1
Kuesioner awal indikator lingkungan kerja pada karyawan
PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

No	Pernyataan	Responden	Jumlah				Jumlah presentase
			Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)	
	Lingkungan kerja						
1	Penerangan tidak cukup baik	30	20	10	66.7 %	33.3%	100%
2	Kondisi udara diruang kerja tidak membuat nyaman	30	15	15	50%	50%	100%
3	Kurangnya fasilitas	30	30	0	100 %	0	100%
4	Ruang gerak yang terbatas	30	21	9	70%	30%	100%
5	Warna ruangan tempat kerja	30	12	18	40%	60%	100%
6	Keamanan kurang baik	30	21	9	70%	30%	100%

Sumber: PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

Berdasarkan hasil kuesioner diatas dapat dikatakan bahwa dari 6 pertanyaan ke 30 karyawan, mereka cenderung menilai lingkungan kerjanya tidak baik yang mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja, bisa dilihat dari table diatas 66.7% responden menilai penerangan kurang baik, yang seharusnya 12 lampu pada bengkel, namun kenyataanya disini hanya 9 yang nyala, lalu 50% responden menilai kondisi udara di ruang kerja kantor tidak cukup baik, terdapat 4 AC namun disini hanya 2 yang nyala, 100% responden menilai kurangnya fasilitas, salah satunya seperti tidak

lengkapnya peralatan bengkel, 70% responden menilai ruang gerak yang terbatas, jalan-jalan yang dipergunakan karyawan lalu lalang hendaknya tidak dipergunakan untuk tidak meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya, seharusnya ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan yang nyaman dan aman untuk karyawan, 60% responden menilai tidak baiknya warna ruangan, warna ruang kerja yang sudah kusam yang seharusnya sudah di renovasi, 70% responden menilai keamanan yang kurang baik, sedangkan SOP di Mitsubishi security harus mengecek keluar dan masuknya kendaraan namun tidak dengan disini. Lingkungan kerja bisa dikatakan berhubungan dengan Stres kerja. Stres kerja tidak akan muncul apabila lingkungan kerjanya pun baik.

Stres dapat dialami oleh siapa saja termasuk pegawai khususnya di suatu organisasi yang disebabkan oleh lingkungan kerjanya baik fisik maupun non fisik.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak diantara karyawan didalam organisasi mengalami stres kerja maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

Menurut Schuler, Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tidak dapat dipastikan (Robbins, 2003:577).

Fathoni (2006:176) mengatakan bahwa terdapat 6 faktor penyebab stress kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tak wajar
3. Waktu kerja yang terbatas
4. Peralatan yang kurang
5. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
6. Balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga

Menurut Dwiyantri, (2001:77-79) terdapat dua faktor penyebab stress kerja, yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja
2. Dan faktor personal

Factor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun kondisi sosial dilingkungan pekerjaan. Sedang factor personal bisa berupa type kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarganya dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk

menimbulkan stress bagi pekerjanya. Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo,2002:24).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya tidak keseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Untuk membuktikan dan mengidentifikasi masalah dalam stres kerja karyawan yang ada pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors penulis mengajukan berupa kuesioner.

Tabel 2
Kuesioner awal indikator stres kerja pada karyawan
PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

No	Pernyataan	Responden	Jumlah	
			(Ya)	(Tidak)
	Stres kerja			
1	Dalam menjalankan tugas ditekankan dengan banyaknya peraturan	30	14	16
2	Ketidak cocokan dengan pekerjaan	30	17	13
3	Kurang baiknya hubungan dengan pimpinan	30	19	11
4	Tuntutan tugas terlalu tinggi	30	18	12
5	Kebebasan memberikan pendapat	30	19	11
Jumlah			87	63
			58%	42%

Sumber: PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

Berdasarkan hasil kuesioner diatas dapat dikatakan bahwa dari pertanyaan tentang indikator stres kerja ke jumlah 30 responden, yang menjawab “YA” mencapai 87 atau 58% dari total responden dan yang menjawab “TIDAK” 63 atau 42%, yang artinya karyawan cenderung menilai terganggunya pekerjaan yang mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja yang diakibatkan dari lingkungan kerjanya.

Bisa dilihat dari indikator yang pertama dalam stres kerja yaitu karyawan ditekankan dengan banyaknya peraturan, yang seharusnya peraturan untuk ditaati namun terkadang pimpinan pun melanggar, ketidak cocokan kerja karyawan yang seharusnya tidak boleh atau bukan bagiannya namun terkadang harus dikerjakan, kurang baiknya hubungan dengan pimpinan, dengan salah satunya tidak tegasnya pimpinan terhadap bawahannya, karyawan dituntut dengan tugas yang terlalu tinggi namun karyawan mengeluhkan dengan peralatan yang terbatas dan tidak lengkap, karyawan bebas dalam memberikan pendapat yang seharusnya didengar dan

ditanggapi namun kenyataan di Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors disini tidak.

Jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi.

Tabel 3
Data Ketidakhadiran dan Sakit Karyawan
PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors
Pada Bulan Oktober 2016-Maret 2017

Kategori	Jumlah Karyawan	Tahun 2016			Tahun 2017		
		November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
Sakit	36	1	2	2	2	4	3
Alfa	36	0	0	1	0	1	1
Ijin	36	3	9	8	4	9	11

Sumber: PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa, dalam jumlah karyawan 36, pada setiap bulan ada saja tidak hadir, dari sakit, alfa, maupun izin yang mengakibatkan karyawan stres yang disebabkan oleh lingkungan kerjanya, sehingga menghambat dari visi perusahaan tersebut dan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan benar jika SDM nya pun tidak benar.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES KARYAWAN DI PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dengan membangun kinerja karyawan agar visi PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS dapat tercapai.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan kuesioner di atas, masalah yang menjadi dasar penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja:

66.7% responden menilai penerangan kurang baik, 50% responden menilai kondisi udara di ruang kerja kantor tidak cukup baik, 100% responden menilai kurangnya fasilitas, 70% responden menilai ruang gerak yang terbatas, 60% responden menilai tidak baiknya warna ruangan, 70% responden menilai keamanan yang kurang baik.

2. Stres kerja:

Yaitu karyawan ditekankan dengan banyaknya peraturan, ketidakcocokan kerja karyawan, kurang baiknya hubungan dengan pimpinan, pendapat karyawan tidak didengar dan di tanggap.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.
2. Bagaimana tingkat stres karyawan di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.
3. Adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan stres karyawan di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian adalah untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres karyawan karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dan memberikan saran agar dapat memecahkan suatu masalah atau memberikan solusi kepada PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.
2. Untuk mengetahui tingkat stres karyawan di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan stres karyawan di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan berbagai pihak yang secara umum diklasifikasi menjadi dua, antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian mengenai Hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres karyawan di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis maupun peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini penulis lebih banyak belajar bagaimana menulis penelitian yang baik dan berguna bagi pembaca khususnya dibidang SDM,dan lebih menambah wawasan.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres karyawan dan memberikan ilmu serta dapat memberikan wawasan yang berguna bagi mahasiswa dalam dunia kerja.

c. Bagi PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS

Sebagai sarana informasi tentang lingkungan kerja dan tingkat stres karyawan di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS agar dapat menjadi perhatian pimpinan dan pengambil kebijakan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen. Menurut Veithzal Rivai (2009), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”. Fokus pembahasan MSDM adalah mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berfikir, perasaan/emosi dan tingkah laku yang berbeda pada setiap individu. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia dikelola dengan baik dan efisien sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia yang dikutip dari beberapa sumber:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Husein Umar, 1998:3)
2. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, R, 2008:4)
3. Menurut Marriot Tua E.H. didefinisikan: *Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization* (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi)
4. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Snell, S dan Bohlander, G (2010:4)
5. Menurut Veithzal Rivai (2009:1), Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni memperoleh, melatih dan mengatur

manusia dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien dalam melakukan tugasnya guna tercapai tujuan dalam suatu organisasi.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2007:14) “ Tujuan Manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan”.

Drs. Danang Sunyoto (2012) dalam bukunya mengatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negative tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa sumber diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur, meningkatkan atau mengembangkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang ditulis dalam buku Sunyoto (2012:4) terbagi menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Berikut penjelasan dari kedua fungsi tersebut :

1. Fungsi manajerial

Dalam fungsi manajerial dibagi menjadi 4 fungsi, yaitu :

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang

akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau kerja secara efektif melalui perintah motivasi

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu penyesuaian kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional

Dalam fungsi operasional dibagi menjadi 6 fungsi, yakni:

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia perekrutan seleksi penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas seseorang manajer

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salahsatu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyalurkan kepentingan individu karyawan organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja yang utama adalah pension, pemberhentian dan pemecatan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Untuk itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kenyamanan bagi para pegawainya.

Alex S. Nitisemito (2010:39) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Wursanto (2005) lingkungan kerja merupakan variable yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan.

Sedarmayanti (2011:2) "Lingkungan Kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain (Danang Sunyoto, 2012:43

Berdasarkan beberapa definisi pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai dalam organisasi baik lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas atau tuntutan yang dibebankan.

Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut (Sedarmayanti 2009: 22) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori yakni :

- Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi, computer, dan lainnya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain.

Menurut Robbins, 2002:36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi. Factor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

- Suhu

Suhu adalah variabel Dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dimana untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di rentang yang bisa diterima setiap individu.

- Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat di ramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja.

- Penerangan

Bekerja ditempat gelap atau samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai memperlancar aktivitas kerjanya.

- Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar efek yang merugikan kesehatan pribadi.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sedarmayanti, 2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut. Iklim kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi kualitas kerja karyawan. Iklim kerja berhubungan dengan bagaimana sikap dan perilaku karyawan dalam membina hubungan kerja. Adapun iklim kerja tersebut meliputi hubungan antar karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) :

1. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan).

2. Temperature di tempat kerja

Dalam keadaan normal tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh < 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh

temperature udara, dan seara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna system penguapan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara dilingkungan kerja kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas atau dngan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, sumber utama adanya udara segar adalah adanya taman di sekitar tempat kerja, tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan membeerikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar Selma bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat elah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketengan bekerja.

6. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya gearan yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi dalam bekerja
- b. Datangya kelemahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsntrasi bekerja dan jika bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Memberikan pewarnaan yanglembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya.

9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasi ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan satuan petugas keamanan

11. Hubungan atasan dengan bawahan

Adalah interaksi antara atasan dan bawahanya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi

12. Hubungan sesama rekan kerja

Elton Mayo, pernah melakukan penelitian pada tahun 1920-1930 di Hawthorne dan mendapatkan hasil bahwa dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawan

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan

Indikator Lingkungan kerja menurut (Gie dalam Nuraini, 2013 : 13) yaitu:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan dalam bekerja.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa

mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara tersebut.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkiran motor, dan lain-lain.

Menurut (Nitisemito 2010: 159) indikator – indikator Lingkungan kerja Sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakuakn pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hali ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

Sedangkan indikator lingkungan kerja yang baik menurut (Sarwanto, 2008:171) antara lain :

- 1 Tata ruang yang tepat dan mampu memeberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
- 2 Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
- 3 Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
- 4 Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang teanang dari suara bising.

2.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon psikologis terhadap tuntutan pekerjaan ditempat kerja yang menuntut seseorang beradaptasi dan mengatasinya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan disekitarnya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Stres yang dialami pegawai akibat

lingkungan yang dihadapinyaakan mempengaruhi kinerja individu yang akan berdampak negative terhadap produktivitas perusahaan. Sehingga manajemen perlu mengamati masalah stres kerja didalam organisasi dan meningkatkan mutu lingkungan kerja yang baik untuk mendukung aktivitas kerja pegawai dalam melakukan tugasnya demi tercapainya tujuan dalam suatu organisasi.

Stres yang ditulis sunyoto (2012:61) diartikan sebagai konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisikyng berlebihan pada seseorang.

Handoko (2008:200) “dimana suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses befikir dan kondisi seseorang”.Konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebih dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan.Stres dapat dialami oleh siapa saja termasuk pegawai khususnya di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjapegawai dalam organisasi tersebut.Stres pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia dalam melakukan tindakan.Kemampuan setiap individu beraneka ragam dalam mengatasi stres.

Malayu Hasibuan (2007:204), mengemukakan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekuatiran kronis.

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157)berpendapat bahwa: Stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari sindrom, antara laim emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi,proses berfikir dan kondisi seseorang dimana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres kerja juga merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

2.3.1 Tingkatan dan Faktor-faktor Stres Kerja

Tingkatan stres seseorang sendiri agak sulit diukur, penjelasan tingkatan stres yang memang masih terbilang abstrak.Setiap stres yang dialami seseorang memiliki parameter yang berbeda-beda.

Ada banyak faktor yang menyebabkan stres. Berikut faktor-faktor penyebab stres menurut Robbin, (2008:794-798) ada 3 faktor penyebab stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum sehingga membuat para karyawan terlambat masuk kerja
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan hal itu.
- d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabraka gedung WTC oleh teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Berikut beberapa factor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan factor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
- c. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih dari pada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

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

3. Faktor Individu

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

- a. Faktor persoalan keluarga. Survey nasional secara konsisten meunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ketempat kerja.
- b. Masalah ekonomi. Diciptkan oleh individu yang tidak dapat yang mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.3.2 Indikator-indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar, dan Keong (2008) terbagi atas 5 skala penilaian, yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
2. Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

5. Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003:90) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
2. Stres karena peran , antara lain : ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal, meliputi : kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
4. Pengembangan karier, meliputi : promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang , ketidaklibatan dalam membuat keputusan.

Sedangkan indikator stres kerja menurut Coover (dikutip oleh Veithzal & Deddy Mulyadi, 2009:314)

1. Kondisi pekerjaan, meliputi:
 - Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - Jadwal kerja
2. Stres karena peran
 - Ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - Kerjasama antar teman
 - Hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karier
 - Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - Promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - Keamanan pekerjaannya
5. Struktur organisasi
 - Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
 - Ketidaklibatan dalam membuat keputusan
6. Tampilan rumah pekerjaan
 - Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
 - Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
 - Konflik pernikahan
 - Stres karena memiliki dua pekerjaan

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 4
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis, judul, publikasi, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Muhammad Rizki, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan, Pada Karyawan PT PLN (persero) Distribusi JawaTimur Area Pelayanan Malang, Universitas Brawijaya Malang 2016	X : Lingkungan kerja Y : Stres Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Pada Karyawan PT PLN (persero) Distribusi JawaTimur Area Pelayanan Malang, Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara berurutan sebesar -0,224 dan -0,483 serta nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$) dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$).	Perbedaan terletak pada tempat penelitian, Objek pada penelelitian ini adalah karyawan PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS
2.	Pasih Noordiansyah, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat, Pada Rumah Sakit	X : Lingkungan Kerja Y : Stres Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja	Peneliti sebelumnya hanya menganalisis pengaruh lingkungan kerja

	<p>Muhammadiyah Jombang, Universitas Brawijaya Malang</p>		<p>terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang, Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 36 orang, yang keseluruhannya adalah perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa perubahan variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang sebesar 35,3 %.</p>	<p>terhadap stres kerja. Peneliti saat ini juga meneliti hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres karyawan di PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.</p>
--	---	--	---	---

Sumber : Data diolah, 2017

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, karena dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, faktor manusia memegang peranan yang paling dominan.

Lingkungan kerja sangat penting dalam pertumbuhan organisasi, karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih efektif mencapai tujuan organisasi bersama-sama. Untuk memperkuat pengertian Lingkungan Kerja berikut pengertian Lingkungan Kerja menurut para ahli :

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009:116).

Setiap perusahaan pasti mempunyai peraturan yang harus ditegakkan atau ditaati oleh karyawannya, agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, karena baik buruknya perusahaan tergantung bagaimana karyawan itu bersikap dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam melakukan aktivitas bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat pegawai yang bekerja pada perusahaan dapat melakukan tugasnya dengan optimal. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah pegawai bekerja yang tentu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain para spesialis yang disediakan organisasi dimana karyawan bekerja.

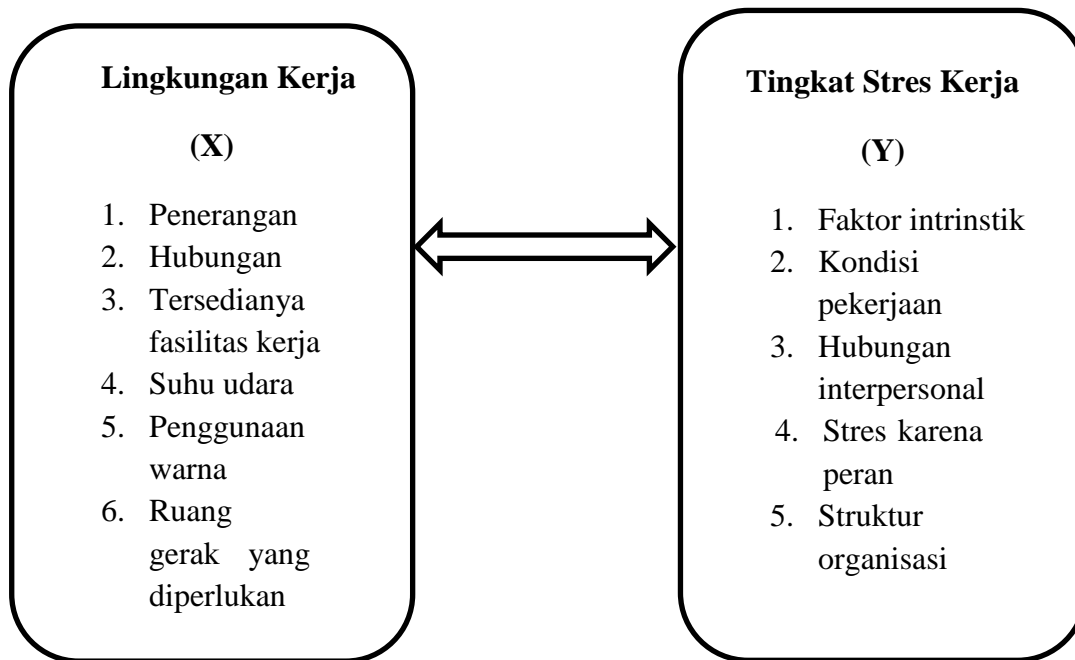
Stres yang ditulis sunyoto (2012:61) diartikan sebagai konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Sedangkan menurut Handoko (2008:200) “dimana suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan. Stres dapat dialami oleh siapa saja termasuk pegawai khususnya di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Stres pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia dalam melakukan tindakan. Kemampuan setiap individu beraneka ragam dalam mengatasi stres.

Dari teori dari ahli Manajemen Sumber Daya Manusia diatas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan

tingkat stres karyawan pada PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS. Ditetapkan bahwa Lingkungan Kerja sebagai Variabel X dengan tingkat stres karyawan Variabel Y.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti gambar berikut:



Gambar 1
Konstelasi penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono: 96). Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas yang dapat diajukan sebagai hipotesis `dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga adanya hubungan lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan dengan tingkat stres pada karyawan PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rank Spearman Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres karyawan pada PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS. Yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah lingkungan kerja sedangkan untuk variabel terikat adalah tingkat stres kerja, berdasarkan objek penelitian diatas, maka akan dianalisis mengenai lingkungan kerja dengan tingkat stres karyawan PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTOR.

3.2.2. Unit Analisis

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode populasi atau seluruh karyawan, dikarenakan jumlah karyawan yaitu 36 orang yang dijadikan responden pada PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTOR.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian pada PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTOR, Jl. Raya Jakarta – Bogor Km. 49 No. 27, Cibinong, Bogor Jawa Barat, 16912 Indonesia.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan proposal penelitian ini adalah data kualitatif.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data penelitian yang digunakan diperoleh dari sumber yaitu:

1. Data Primer

Merupakan data sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sumber itu melalui observasi, kuesioner, dan hasil dari wawancara dengan karyawan dan pihak yang berwenang pada perusahaan tersebut

2. Data Sekunder

Merupakan data-data pendukung yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, literature, serta jurnal (internet) lainnya ataupun sumber bacaan lainnya yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel
Hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres karyawan di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

NO		Indikator	Ukuran	Skala
1	Lingkungan Kerja	Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> - Cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan - Penerangan Yang membantu meminimalisir angka kecelakaan kerja 	Ordinal
		Hubungan	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan dengan atasan dan bawahan - Hubungan sesama rekan kerja 	
		Tersedianya fasilitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja 	
		Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none"> - Temperature perusahaan sesuai tubuh manusia yaitu <20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal 	
		Penggunaan Warna	<ul style="list-style-type: none"> - Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan 	
		Ruang Gerak yang Diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> - Lay out dan tata ruang yang tertata - Ruang gerak yang leluasa - Fasilitas dan kenyamanan tempat kerja 	
	Tingkat Stress	Faktor Interinsik	<ul style="list-style-type: none"> - Tuntutan kerja - Tekanan waktu karena deadline - Pengambilan keputusan yang terlalu banyak. 	Ordinal
		Kondisi Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif - Jadwal kerja 	

2	Hubungan interpersonal	- Hubungan dengan bawahan - Hubungan dengan atasan - Hubungan dengan rekan kerja
	Stress karena peran	- Ketidakjelasan peran
	Struktur Organisasi	- Struktur yang kaku dan tidak bersahabat - Ketidaklibatan dalam membuat keputusan

Sumber: Data diolah, 2017

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBI MOTOR. Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan keseluruhan dari populasi peneliti. Metode penarikan sampel yang penulis lakukan adalah memilih semua populasi karyawan pada PT SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTOR 36 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan beberapa cara, yaitu:

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada PT SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTOR yang menjadi objek penelitian ini. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

a. Pengamatan langsung (Observasi)

Yaitu pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh alat indera terhadap objek yang diteliti.

b. Wawancara

Penulis mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada pimpinan perusahaan dan para karyawan.

c. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skalalickert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 6
Bobot nilai jawaban skala likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2014:169)

Skor untuk pertanyaan positif, adalah :

1. Skor 5 untuk alternatif jawaban a. Sangat Setuju
2. Skor 4 untuk alternatif jawaban b. Setuju
3. Skor 3 untuk alternatif jawaban c. Ragu-Ragu
4. Skor 2 untuk alternatif jawaban d. Tidak Setuju
5. Skor 1 untuk alternatif jawaban e. Sangat Tidak Setuju

2. Penelitian Kepustakaan

Penulis melakukan pengumpulan data dengan membaca literatur-literatur serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian, kemudian membandingkannya dengan pelaksanaan yang sebenarnya.

3.7. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai suatu instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunyoto, 2011:72).

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut rumus product moment:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan : r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah responden

(Syofian Siregar, 2013:52)

Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuisisioner dapat berpatok pada Dasar pengambilan keputusan

- Jika r hitung positif serta $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir atau variable tersebut valid. Namun jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variable tersebut tidak valid.
- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tetapi bertanda negative, maka butir atau variable tersebut tidak valid.

3.8. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk (Ghozali:2009). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil Pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Mengujireliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus :

Alpha Cronbach

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum S_i^2$ = Mean Kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

3.9. Metode Pengolahan/ Analisis Data

Yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada bagian department service yang berjumlah 36 orang.

3.9.1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara (Lingkungan Kerja) dan (Tingkat Stres Kerja Karyawan) digunakan rumus :

$$r = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

- r = Koefesien Korelasi
- n = Banyaknya Sampel
- x = Skor (Lingkungan Kerja)
- y = Skor (Stres Kerja)

Tabel 7

Karakteristik derajat hubungan/korelasi, yaitu:

Nilai <i>r</i>	Derajat Hubungan / Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.9.2. Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi digunakan untuk menganalisis koefisien korelasi data ordinal dengan data ordinal.

Pengujian hipotesis ini biasanya dilakukan dengan:

- a. Tabel *rho/rank spearman* (dengan $dk=n$): atau
- b. Tabel distribusi *z* (dengan $dk=n-2$)

Rumus koefisien korelasi *rank spearman* adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = Nilai koefisien korelasi *rank spearman*

d^2 = Selisih setiap *rank*

n = Banyaknya pasangan data

Kriteria pengujian (dengan tabel *rho/rank spearman*):

Terima H_0 jika $\rho_{hitung} < \rho_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $\rho_{hitung} > \rho_{tabel}$.

Kriteria pengujian dengan tabel distribusi, yaitu:

Terima H_0 jika $z_{hitung} < z_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $z_{hitung} > z_{tabel}$.

Menurut Sugiyono (2015:247), uji signifikan menggunakan rumus Z karena $n > 30$:

$$Z_h = \frac{\frac{r_s}{1}}{\sqrt{n-1}}$$

Keterangan:

Z_h = Uji signifikan Z

r_s = Nilai koefisien korelasi *rank spearman*

n = Jumlah sampel

3.9.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi Tingkat Stres karyawan.

Adapun Rumusnya adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.9.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara (Lingkungan Kerja) dan (Tingkat Stres Kerja Karyawan) dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasinya. Langkah-langkahnya:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : $r = 0$; berarti tidak ada hubungan antara (Lingkungan Kerja) dan (Tingkat Stres Kerja Karyawan).

H_a : $r \neq 0$; berarti ada hubungan antara (Lingkungan Kerja) dan (Tingkat Stres Kerja Karyawan)

2. Menentukan Nilai Tabel

Nilai t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$

T hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$th = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

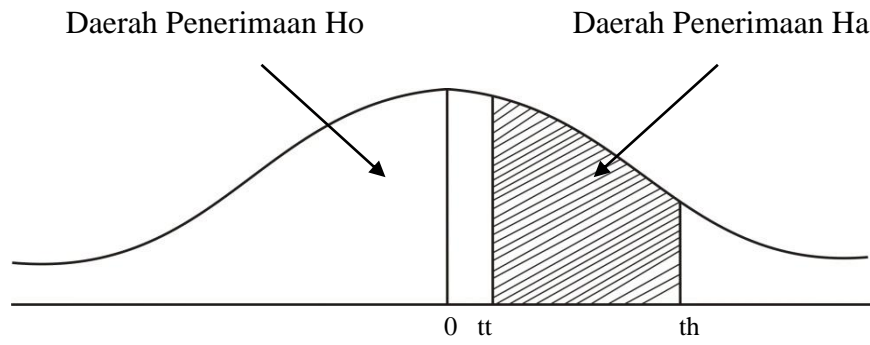
Keterangan :

th = t hitung

r = Korelasi Koefisien

n = Jumlah Sampel

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 2
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA MITSUBISHI MOTORS mulanya adalah sebuah ide brilian yang tercetus dari cara berfikir cemerlang dalam memanfaatkan peluang. Peluang tersebut muncul sejalan dengan kebijakan pemerintah mengenai penanaman modal, baik modal asing maupun modal dalam negeri. Tahun 1970 berdirilah PT. NEW MARWA 1970 MOTORS sebagai distributor tunggal Mitsubishi Indonesia. Kemudian pada tahun 1973 berganti nama menjadi PT. KRAMA YUDHA TIGA BERLIAN MOTORS (KTB). Sejak awal hingga kini, KTB telah memasarkan kendaraan Mitsubishi dari berbagai kategori mulai dari kendaraan kecil kategori 1 hingga truk-truk besar kategori IV, serta kendaraan penumpang sedan. Jajaran produknya semakin lengkap dengan dipasarkannya truk-truk Heavy Duty (Fuso Ganjoo), kendaraan penumpang serbaguna Mitsubishi Kuda dan kendaraan system kemudi 4X4 Mitsubishi L200 strada.

Dengan dukungan jaringan penjualan dan layanan purna jual yang terjual diseluruh pelosok tanah air, KTB selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumennya. Masa yang cukup panjang selama tiga dekade telah dilalui KTB dengan tegar, dan KTB siap menyongsong masa depan memasuki milenium baru. Salah satu dealer yang didirikan KTB adalah PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA yang berdiri pada tahun 2003 yang saat itu dibawah pimpinan Bapak Hermanto Tedja selaku Branch Manager perusahaan tersebut, dengan sekitar 55 orang karyawan PT SINAR BERLIAN AUTO GRAHA mempunyai tiga departement yaitu departement sales (penjualan), departement service dan departemen spare parts. Dan hingga saat ini PT. SINAR BERLIAN AUTO GRAHA berlokasi di Jl. Raya Jakarta-Bogor Km.49 No.27 Nanggewer Cibinong 16912.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

3. Meningkatkan kepuasan pelanggan setia Mitsubishi.
4. Menjadi perusahaan mobil terbaik diantara perusahaan mobil lainnya.

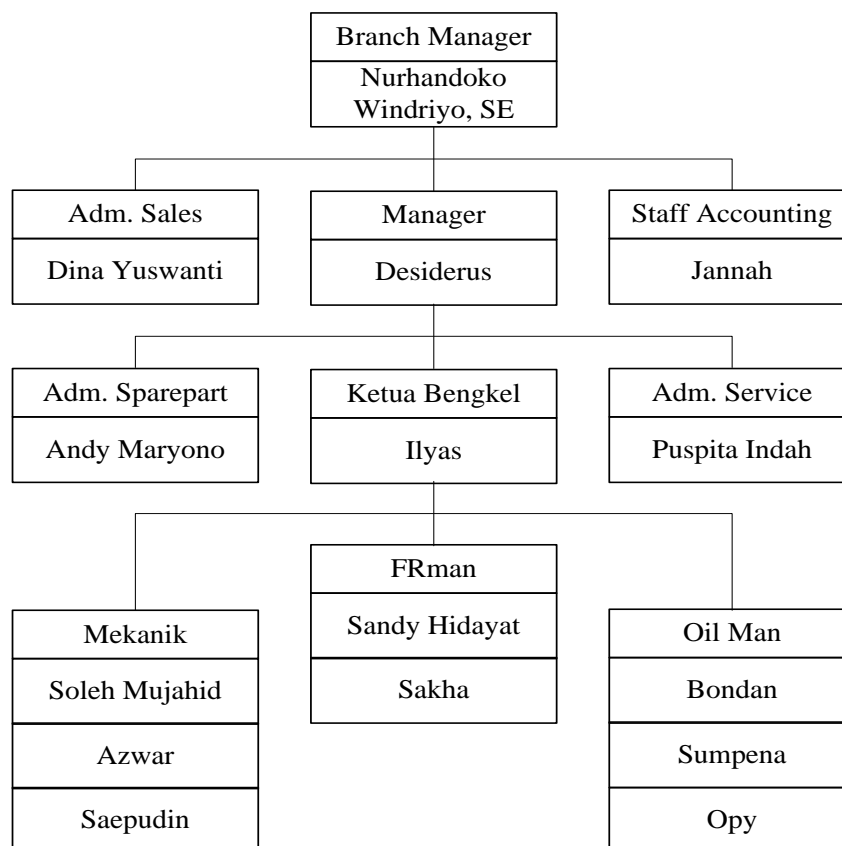
4.1.2.2 Misi PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

Sinar Berlian adalah dealer kendaraan Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang dan jasa lainnya yang mampu memenuhi kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin untuk mendapatkan keuntungan yang optimal.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi menunjukkan gambaran tentang pembagian tugas setiap bagian atau departemen yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui struktur organisasi ini akan tampak peranan masing-masing bagian dalam mendukung aktivitas usaha perusahaan. Melihat struktur organisasi PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors, maka terlihat bahwa aktivitas organisasinya.

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab pokok pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors sebagai berikut :



Sumber data PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

Gambar 3

Struktur Organisasi PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

Dalam struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab setiap bagian yang beraktivitas di dalam PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors. Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian di dalam perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Branch Manager
 - a. Bertanggung jawab atas operasional di area PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

- b. Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh fungsi sumber daya (anggaran, sarana pendukung, alat produksi, SDM) di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors
- c. Memastikan terkondisinya proses eksekusi seluruh program bisnis yang ada di area pada speed & cost yang efisien dan efektif mungking pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors
- d. Memastikan validitas dan kelanaran mekanisme informasi dalam rangka pengendalian kompetisi, monitoring program serta pengendalian krisis yang ada di area PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors
- e. Melakukan koordinasi yang baik dengan pihak Supervisor Area Operator terkait eksekusi aktivitas marketing di lapangan

2. Administrator Sales

Tugas administrator sales di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors.

- a. Menangani permintaan pelanggan
- b. Mengejar harga jual
- c. Menekan taret penjualan harian
- d. Mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang baik
- e. Menjawab permintaan pelanggan melalui telepon
- f. Memproduksi laporan
- g. Mempertahankan catatan klien
- h. Mendukung perwakilan penjualan saat berada di lapangan
- i. Memperbaharui repitisi status pesanan dan rincian pengiriman sehingga mereka dapat terus menginformasikan pelanggan
- j. Mengatur janji temu untuk tim penjualan dan menyediakan informasi presntasi atau pproduk apa pun yang di butuhkan oleh perwakilan untuk pertemuan

Tanggung jawab administrator sales PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors.

- a. Menangani faktur penjualan
- b. Melakukan penagihan pembayaran yang telah lewat
- c. Memantau pesanan yang sedang berlangsung
- d. Melayani pelanggan, yang mungkin memerlukan bantuan atas permintaan dan keluhan
- e. Mengembangkan laporan penjualan harian, mingguan, bulanan, tahunan

3. Manager

- a. Memimpin perusahaan
- b. Mengatur dan mengendalikan perusahaan
- c. Mengembangkan perusahaan

4. Staff accounting
 - a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
 - b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
 - c. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan
 - d. Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodic
 - e. Melakukan pembayaran gaji karyawan
 - f. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan
5. Administrator Sparepart
 - a. Melakukan control dan bertanggung jawab secara fisik atas fungsi gudang sparepart dalam penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran sparepart
 - b. Pendataan stock spare part atas data fisik dan data administrasi sparepart
 - c. Up date atas stock sparepart
 - d. Menyediakan kebutuhan sparepart yang diperlukan oleh teknisi
6. Ketua Bengkel
 - a. Mengatur dan mengawasi kegiatan teknisi dalam bekerja
 - b. Mengajukan permintaan pembelian sparepart dan kebutuhan-kebutuhan lainnya yang diperlukan
 - c. Berusaha mencari cara penekanan biaya dan metode perbaikan kerja yang efisien
 - d. Menjaga disiplin kerja dan menilai prestasi kerja bawahannya secara berkala.
7. Admin Service
 - a. Bertanggung jawab terhadap terhadap laporan akhir termasuk laporan keuangan bengkel dan laporan gudang
 - b. Bertanggung jawab atas keluar masuknya suku cadang
8. Mekanik
 - a. Melakukan tugas yang diberikan oleh atasan
 - b. Melaporkan hasil kegiatan kepada ketua bengkel
9. Foreman
 - a. Membantu tugas ketua bengkel
 - b. Menjadi jembatan antara leader mekanik dan ketua bengkel
 - c. Memastikan tugas Ketua Bengkel dijalankan oleh leader mekanik
10. Oil Man
 - a. Menempatkan oli pada penampungan persediaan oli
 - b. Membuat laporan pengeluaran oli

4.2 Pembahasan

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 8
Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.08	42.821	.607	.938
VAR00002	71.89	40.673	.884	.933
VAR00003	71.86	40.523	.907	.932
VAR00004	71.75	40.936	.863	.933
VAR00005	71.53	43.171	.669	.937
VAR00006	71.86	53.266	-.930	.964
VAR00007	71.78	40.749	.883	.933
VAR00008	71.81	40.618	.897	.932
VAR00009	71.53	49.056	-.484	.953
VAR00010	72.00	37.257	.946	.930
VAR00011	71.94	38.625	.941	.930
VAR00012	72.06	37.997	.930	.930
VAR00013	71.86	40.523	.907	.932
VAR00014	72.03	39.228	.885	.932
VAR00015	72.36	37.094	.878	.932
VAR00016	71.53	43.171	.669	.937
VAR00017	71.92	39.221	.927	.931

Sumber: Data diolah SPSS 20 oleh peneliti

Berdasarkan Uji Validitas Lingkungan Kerja menggunakan SPSS 20 dengan populasi 36, $r_{\text{tabel}} = 0,360$ dan $\alpha = 0,05$ didapatkan hasil bahwa : dari 15 pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid. Sedangkan 2 dinyatakan tidak valid dikarenakan tidak mencapai kriteria validitas. Kriteria valid jika $r_{\text{hitung}} > 0,360$.

Tabel 9
Validitas Tingkat Stres Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	52.47	4.371	.916	.230
VAR00002	52.53	5.171	.808	.324
VAR00003	53.19	12.618	-.950	.796
VAR00004	52.69	7.247	.248	.505
VAR00005	52.28	5.749	.790	.372
VAR00006	52.00	8.629	-.416	.596
VAR00007	52.47	4.485	.934	.238
VAR00008	53.58	9.964	-.794	.671
VAR00009	52.03	8.828	-.479	.610
VAR00010	52.58	6.593	.470	.457
VAR00011	52.00	6.457	.737	.430
VAR00012	52.44	4.425	.953	.228
VAR00013	52.06	6.340	.689	.424

Sumber: Data diolah SPSS 20 oleh peneliti

Berdasarkan Uji Validitas Tingkat Stres kerja menggunakan SPSS 20 dengan populasi 36, $r_{\text{tabel}} = 0,360$ dan $\alpha = 0,05$ didapatkan hasil bahwa : dari 9 pernyataan pada variabel Tingkat Stres kerja mencapai kriteria validitas dan dinyatakan valid.

Sedangkan 4 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan tidak mencapai kriteria validitas. Kriteria validitas jika $r_{hitung} > 0,360$.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Tabel 10
Reability Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.931	17

Sumber: Data diolah SPSS 20 oleh peneliti

Berdasarkan data output reliability statistic diatas, dapat diketahui bahwa cronbach alpha untuk keseluruhan item pernyataan variable Reability Lingkungan Kerja sebesar 0,940 yang berarti realibilitas dapat diterima.

Tabel 11
Reability Tingkat Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.529	.480	13

Sumber: Data diolah SPSS 20 oleh peneliti

Berdasarkan data output reliability statistic diatas, dapat diketahui bahwa cronbach alpha untuk keseluruhan item pernyataan variable Reability Tingkat stres Kerja sebesar 0,529 yang berarti realibilitas dapat diterima.

4.2.3 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors pada departement service. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 36 karyawan sebagai responden dalam penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden :

- 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 12
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	%
Laki – laki	34	94
Perempuan	2	6
Jumlah	36	100

Sumber: data primer kuesioner

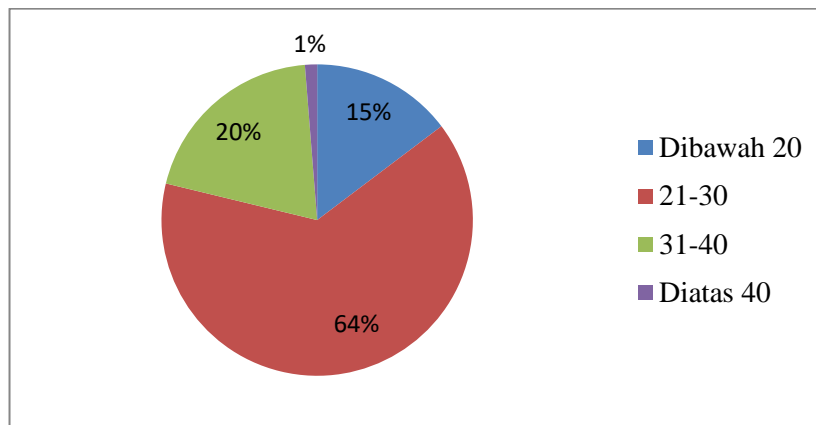
Berdasarkan data diatas, bahwa responden berjenis laki-laki yaitu sebanyak 34 orang (94%) dan responden berjenis kelamin perempuan hanya 2 orang (6%) Sehingga diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors di department service.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	%
Dibawah 20	5	14
21-30	22	61
31-40	7	19
Diatas 40	2	6
Jumlah	36	100

Sumber: data primer kuesioner



Sumber: data primer kuesioner

Gambar 4
Usia Responden

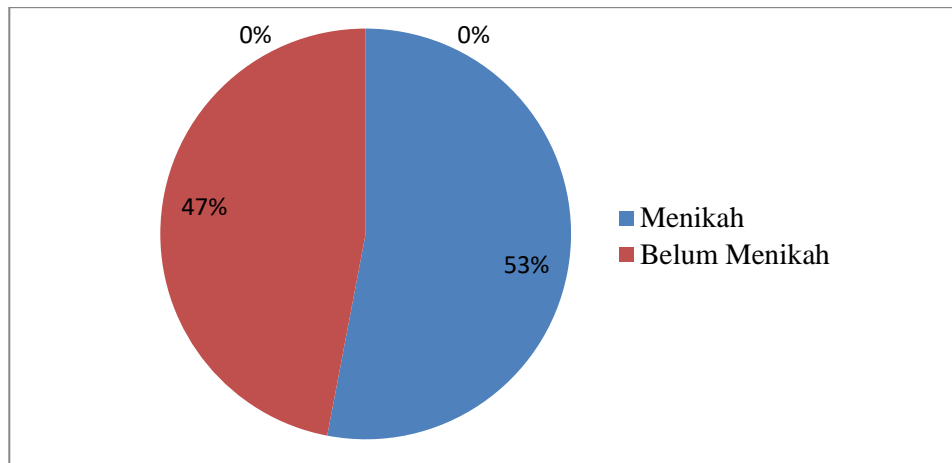
Berdasarkan data diatas, bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun yaitu sebanyak 5 orang (14%), lalu usia antara 21-30 tahun sebanyak 22 orang (61%), lalu usia antara 31-40 terdapat 7 orang (19%), dan diatas 40 tahun hanya 2 orang (6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah 20-30 tahun dengan jumlah 22 orang (61%).

3) Karakteristik Responden Dalam Status Menikah

Tabel 14
Karakteristik Responden Dalam Status Menikah

Status Menikah	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	%
Menikah	19	
Belum Menikah	17	47
Jumlah	36	100

Sumber: data primer kuesioner



Sumber: data primer kuesioner

Gambar 5

Status Menikah

Berdasarkan data diatas, bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 19 orang (53%) dan yang belum menikah sebanyak 17 orang (47%) sehingga dapat diketahui bahwa responden atau karyawan pada pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors di department service mayoritas sudah menikah sebanyak 53%.

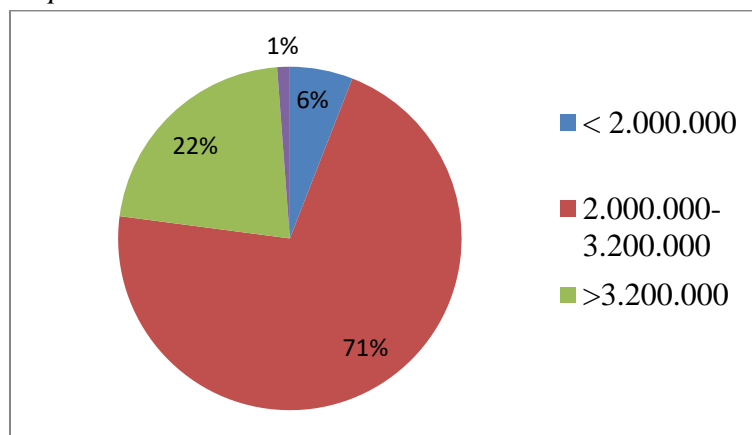
4) Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan

Tabel 15

Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perbulan

Gaji	Jumlah Responden	Persentase
< 2.000.000	2	6
2.000.000-3.200.000	26	72
>3.200.000	8	22
Jumlah	36	100

Sumber: data primer kuesioner



Sumber: data primer kuesioner

Gambar 6

Responden Berdasarkan Gaji Perbulan

Berdasarkan data diatas, bahwa responden dengan gaji kurang dari Rp.2.000.000 hanya 2 orang (6%), kemudian responden dengan gaji Rp. 2.000.000-3.200.000 sebanyak 26 responden (72%), dan responden dengan gaji lebih dari Rp. 3.200.000. dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan gaji Rp. 2.000.000-3.200.000 mendominasi.

4.2.4 Lingkungan Kerja Di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Untuk itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja, kenyamanan bagi para pegawainya dan tidak membuat pegawai stres dalam bekerja.

Berikut adalah penilaian terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors. Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 17 dimensi yang berasal dari 6 indikator lingkungan kerja, diantaranya : penerangan, suhu udara, fasilitas kerja, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, hubungan dan peserta yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Penerangan

Tabel 16

Jawaban “Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	28
Setuju	4	20	80	55
Ragu-ragu	3	6	18	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
jumlah		36	148	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indikator penerangan melalui pernyataan penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju dengan 55% (20 orang), dan memilih sangat setuju dengan 28% (10 orang), dan yang ragu-ragu 17% (6 orang). Dimana responden setuju penerangan yang ada di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan yang membuat para karyawan stres.

Tabel 17
Jawaban “Merasakan penerangan yang tidak cukup di kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	47
Setuju	4	19	76	53
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
jumlah		36	161	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indikator penerangan melalui pernyataan Merasakan penerangan yang tidak cukup di kantor, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju sebesar 53% (19 orang) dan memilih sangat setuju sebesar 47% (17 orang). Diketahui bahwa para responden setuju jika penerangan disana tidak cukup.

Tabel 18
Jawaban “Penerangan yang tidak cukup membuat tidak gairah dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	50
Setuju	4	18	72	50
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
jumlah		36	162	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator penerangan melalui pernyataan penerangan yang tidak cukup membuat tidak gairah dalam bekerja, dari 36 responden, responden memilih sangat setuju dan setuju yang masing-masing sebesar 50%. Diketahui bahwa penerangan disana tidak cukup sehingga membuat karyawan tidak gairah dalam bekerja.

2. Suhu Udara

Tabel 19
Jawaban ”Kondisi udara diruang kerja tidak membuat nyaman saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	22	110	61
Setuju	4	14	56	39
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
jumlah		36	166	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator suhu udara melalui pernyataan kondisi udara diruang kerja tidak membuat nyaman saat bekerja, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 61% (22 orang) dan memilih setuju sebesar 39% (14 orang). Diketahui bahwa para responden sangat setuju jika kondisi ruang kerja tidak baik sehingga membut karyawan tidak nyaman saat bekerja.

Tabel 20

Jawaban “Pertukaran udara diruang kerja tidak berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	30	150	83
Setuju	4	6	24	17
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
jumlah		36	174	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator suhu udara melalui pernyataan pertukaran udara diruang kerja tidak berjalan dengan baik, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 83% (30 orang) dan memilih setuju sebesar 17% (6 orang). Diketahui bahwa para responden sangat setuju jika pertukaran udara di ruang kerja tidak berjalan dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Tabel 21

Jawaban “Fasilitas peralatan kerja pada tempat saya bekerja seperti (AC, kursi,meja,computer,printer, peralatan bengkel dengan kondisi yang tidak baik dan tidak rapi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	21	105	58
Setuju	4	15	60	42
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
jumlah		36	165	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator suhu udara melalui pernyataan fasilitas peralatan kerja pada tempat saya bekerja seperti (AC, kursi,meja,computer,printer, peralatan bengkel dengan kondisi yang tidak baik dan tidak rapih, dari 36 responden persentase tertinggi yang memilih sangat setuju sebesar 58% (21 orang) dan memilih setuju 42% (15 orang). Diketahui bahwa para responden sangat setuju jika fasilitas peralatan kerja pada tempat kerja tidak baik dan tidak rapih.

Tabel 22**Jawaban “Saya sulit untuk mendapatkan peralatan kerja yang saya butuhkan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	56
Setuju	4	16	64	44
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
jumlah		36	164	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator suhu udara melalui pernyataan saya sulit untuk mendapatkan peralatan kerja yang saya butuhkan, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 56% (20 orang) dan memilih setuju sebesar 44% (16 orang). Diketahui bahwa para responden sangat setuju jika sulitnya untuk mendapatkan peralatan kerja sehingga menghambatnya karyawan dalam bekerja.

4. Penggunaan warna

Tabel 23**Jawaban “Warna ruangan tempat bekerja tidak cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	53
Setuju	4	11	44	30
Ragu-ragu	3	6	18	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
jumlah		36	157	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator penggunaan warna, melalui pernyataan warna ruangan tempat bekerja tidak cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 53% (19 orang) memilih setuju sebesar 30% (11 orang) dan memilih ragu-ragu sebesar 17% (3 orang) diketahui bahwa para responden sangat setuju jika warna ruangan tempat kerja tidak cukup baik sehingga membuat karyawan terganggu dalam menunjang aktivitas kerja.

Tabel 24**Jawaban “warna ruangan tempat kerja tidak membuat semangat dalam bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	50
Setuju	4	15	60	42
Ragu-ragu	3	3	9	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	159	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator penggunaan warna, melalui pernyataan warna ruangan tempat kerja tidak membuat semangat dalam bekerja, dari 36 responden persentase tertinggi yang memilih sangat setuju sebesar 50% (18 orang) memilih setuju sebesar 42% (15 orang) dan memilih ragu-ragu sebesar 8% (3 orang). Diketahui bahwa bahwa responden sangat setuju warna ruangan tempat kerja tidak membuat semangat dalam bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Tabel 25

Jawaban “Layout dan tata ruang tempat saya bekerja tidak dapat membuat saya nyaman dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	44
Setuju	4	15	60	42
Ragu-ragu	3	5	15	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	155	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator ruang gerak yang diperlukan melalui pernyataan layout dan tata ruang tempat saya bekerja tidak dapat membuat saya nyaman dalam bekerja, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 44% (16 responden), memilih seetuju 42% (15 orang) dan ragu-ragu sebesar 14% (5 orang). Diketahui bahwa para responden sangat setuju jika layout dan tata ruang tempat saya bekerja tidak dapat membuat saya nyaman dalam bekerja

Tabel 26

Jawaban “ Ruang gerak pada tempat kerja tidak terasa leluasa sehingga tidak dapat memudahkan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	50
Setuju	4	18	72	50
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	162	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator ruang gerak yang diperlukan melalui pernyataan ruang gerak pada tempat kerja tidak terasa leluasa sehingga tidak dapat memudahkan dalam bekerja, dari 36 responden persentase tertinggi yang memilih sangat setuju dan setuju masing-masing 50% . Diketahui bahwa para responden setuju bahkan sangat setuju jika ruang gerak pada tempat kerja tidak leluasa sehingga karyawan tidak dapat memudahkan dalam bekerja.

Tabel 27

Jawaban “ Fasilitas seperti toilet, tempat istirahat, mess karyawan pada tempat saya bekerja tidak terasa rapih, bersih serta tidak nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	42
Setuju	4	18	72	50
Ragu-ragu	3	3	9	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	156	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator ruang gerak yang diperlukan melalui pernyataan fasilitas seperti toilet, tempat istirahat, mess karyawan pada tempat saya bekerja tidak terasa rapih, bersih serta tidak nyaman, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju sebesar 50% (18 orang), setuju sebesar 42% (15 orang) dan ragu-ragu sebesar 8% (3 orang). Dapat diketahui bahwa para responden setuju jika fasilitas seperti toilet, tempat istirahat, mess karyawan pada tempat saya bekerja tidak terasa rapih, bersih serta tidak nyaman

6. Hubungan

Tabel 28

Jawaban “Tidak baiknya hubungan komunikasi dengan atasan dan bawahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	33
Setuju	4	12	48	33
Ragu-ragu	3	12	36	33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	144	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator hubungan melalui pernyataan tidak baiknya hubungan komunikasi dengan atasan dan bawahan, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju, setuju dan ragu-ragu masing-masing sebesar 33% (12 orang). Diketahui bahwa para responden setuju bahkan sangat setuju jika tidak baiknya hubungan komunikasi dengan atasan dan bawahan walau beberapa responden menjawab ragu-ragu.

Tabel 29**Jawaban “Komunikasi antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	30	150	83
Setuju	4	6	24	17
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	174	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator hubungan melalui pernyataan komunikasi antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik, dari 36 responden persentase tertinggi responden memilih sangat setuju sebanyak 83% (30 orang) dan memilih setuju sebanyak 17% (6 orang). Diketahui bahwa para responden setuju jika hubungan komunikasi antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik.

Tabel 30**Jawaban “Hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja secara keseluruhan tidak berjalan dengan efektif sehingga tidak dapat membantu dalam kelancaran kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	18	90	50
Setuju	4	16	64	44
Ragu-ragu	3	2	6	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	160	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai lingkungan kerja dengan indicator hubungan melalui pernyataan hubungan yang terdapat pada tempat saya bekerja secara keseluruhan tidak berjalan dengan efektif sehingga tidak dapat membantu dalam kelancaran kerja, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 50% (18 orang), memilih setuju sebesar 44% (16 orang) dan yang ragu-ragu 6% (2 orang). Diketahui bahwa responden sangat setuju jika hubungan yang terdapat di tempat kerja secara keseluruhan berjalan tidak efektif sehingga tidak dapat membantu dalam kelancaran kerja dan membuat stres para karyawan.

Tabel 31**Tabel Indeks Lingkungan Kerja**

No	Keterangan	Nilai Rata-Rata	Nilai Interval
1	Sangat Baik Sekali		152 - 180
2	Sangat Baik		123 - 151
3	Baik		94 - 122
4	Tidak Baik	76.36	65 - 93
5	Sangat Tidak Baik		36 - 64

Sumber : data primer kuesioner

Tabel 32
Tabel Nilai Rata-rata Tingkat Stres Karyawan

No	SS	S	R	TS	STS	Jumlah
1	75	8				83
2	75	8				83
3	75	8				83
4	75	8				83
5	75	8				83
6	75	8				83
7	80	4				84
8	80	4				84
9	80	4				84
10	80	4				84
11	75	8				83
12	75	8				83
13	70	12				82
14	70	12				82
15	70	12				82
16	65	16				81
17	60	20				80
18	55	24				79
19	40	36				76
20	35	40				75
21	30	44				74
22	25	48				73
23	20	52				72
24	20	52				72
25	20	48	3			71
26	20	48	3			71
27	20	48	3			71
28	20	48	3			71
29	20	48	3			71
30	20	48	3			71
31	10	52	6			68
32	10	48	9			67
33	10	48	9			67
34	10	40	15			65
35	10	36	18			64
36	10	36	18			64
Jumlah	1660	996	93			2749
Nilai Rata-Rata						76.36111

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai lingkungan kerja dapat dikatakan lingkungan kerja pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors tidak baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 76.36111 yang berada pada interval 65 – 93.

4.2.5 Tingkat Stres Kerja pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

Stres kerja merupakan respon psikologis terhadap tuntutan pekerjaan ditempat kerja yang menuntut seseorang beradaptasi dan mengatasinya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan disekitarnya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Berikut ini merupakan penilaian terhadap variabel stres kerja karyawan. Dimana penilaian indikator stres kerja terdiri dari 13 dimensi yang berasal dari 5 indikator stres kerja antara lain : Faktor instrinstik, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, stress karena peran, struktur organisasi, jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Faktor Intristik

Tabel 33

Jawaban “Tuntutan kerja pada tempat saya bekerja meberatkan saya pada saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	55
Setuju	4	10	40	28
Ragu-ragu	3	6	18	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	158	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator factor instristik melalui pernyataan tuntutan kerja pada tempat saya bekerja meberatkan saya pada saat bekerja, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 55% (20 orang) memilih setuju sebesar 28% (10orang) dan memilih ragu-ragu sebesar 17% (6 orang). Diketahui bahwa pada responden sangat setuju jika tuntutan kerja memberatkan para karyawan dalam bekerja sehingga membuat karyawan stres dan menimbulkan karyawan lain terganggu dengan lingkungan kerjanya.

Tabel 34

Jawaban “Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan terasa terbebaskan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	42
Setuju	4	18	72	50
Ragu-ragu	3	3	9	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	156	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator factor instristik melalui pernyataan dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan terasa terbebaskan, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju sebanyak 50% (18 orang) memilih sangat setuju 42% (15 orang) dan ragu-ragu sebanyak 8% (3 orang). Diketahui bahwa responden sangat setuju jika dalam bekerja para karyawan dalam bekerja selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan pun merasa terbebaskan.

2. Kondisi Pekerjaan

Tabel 35

Jawaban “Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya, sangat memberatkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	17
Setuju	4	30	120	83
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	150	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator kondisi pekerjaan melalui pernyataan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih setuju sebesar 83% (30 orang) dan memilih sangat setuju sebesar 17% (6 orang). Dapat diketahui bahwa karyawan setuju jika tanggung jawab yang diberikan perusahaan sangat memberatkan.

Tabel 36

Jawaban “Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	21	105	58
Setuju	4	15	60	42
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	165	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator kondisi pekerjaan melalui pernyataan saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan, dari 36 responden persentase tertinggi responden memilih sangat setuju sebesar 58% (21 orang), dan memilih setuju sebesar 42% (15 orang). Diketahui bahwa mayoritas responden sangat setuju jika karyawan tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.

3. Hubungan Interpersonal

Tabel 37**Jawaban “Tidak baiknya hubungan dengan atasan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	53
Setuju	4	12	48	33
Ragu-ragu	3	5	15	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	158	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator ubungan interpersonal melalui pernyataan tidak baiknya hubungan dengan atasan, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu reesponden memilih sangat setuju sebesar 53% (19 orang) memilih setuju sebesar 33% (12 orang) dan ragu-ragu sebesar 14% (5 orang). Diketahui bahwa responden sangat setuju jika tidak baiknya hubungan dengan atasan.

4. Stres Karena Peran

Tabel 38**Jawaban “Beban pekerjaan yang terlalu berat bagi saya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	28
Setuju	4	26	104	72
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	154	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator stress karena peran melalui pernyataan beban pekerjaan yang terlalu berat bagi saya, dari 36 responden persentase tertinggi responden memilih setuju sebesar 72% (26 orang) dan memilih sangat setuju sebesar 28% (10 orang). Diketahui bahwa responden setuju bahwa beban pekerjaan yang terlalu memberatkan karyawan.

Tabel 39**Jawaban “Mengerjakan pekerjaan yang bukan bagiannya dapat mengganggu kerja dan membebankan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	31	155	86
Setuju	4	5	20	14
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	175	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator stress karena peran melalui pernyataan mengerjakan pekerjaan yang bukan bagiannya dapat mengganggu kerja dan membebankan, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 86% (31 orang) dan memilih setuju sebanyak 14% (5 orang). Diketahui bahwa responden sangat setuju jika mengerjakan pekerjaan yang bukan bagiannya sehingga mengganggu kerja dan membebankan karyawan.

5. Struktur Organisasi

Tabel 40

Jawaban “Didalam pekerjaan saya tidak diberi kebebasan oleh perusahaan dalam membuat keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	55
Setuju	4	11	44	31
Ragu-ragu	3	5	15	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	159	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator struktur oganisasi melalui pernyataan didalam pekerjaan saya tidak diberi kebebasan oleh perusahaan dalam membuat keputusan, dari 36 responden persentase tertinggi yaitu responden memilih sangat setuju sebesar 55% (20 orang) memilih setuju 31% (11 orang) dan memilih ragu-ragu 14% (5 orang). Diketahui bahwa responden sangat setuju jika didalam pekerjaan karyawan tidak dibebaskan oleh perusahaan oleh perusahaan dalam membuat keputusan.

Tabel 41

Jawaban “Didalam pekerjaan saya diberi kebebasan oleh perusahaan dalam memberikan pendapat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	29	145	81
Setuju	4	7	28	19
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	173	100

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mengenai tingkat stres kerja dengan indicator struktur oganisasi melalui pernyataan didalam pekerjaan saya diberi kebebasan oleh perusahaan dalam memberikan pendapat, dari 36 responden persentase tertingi yaitu responden memili sangat setuju sebesar 81% (29 orang) dan memilih setuju sebanyak 19% (7 orang). Diketahui bahwa responden sangat setuju didalam pekerjaan saya diberi kebebasan oleh perusahaan dalam memberikan pendapat.

Tabel 42
Tabel Index Tingkat Stres Karyawan

No	Keterangan	Nilai Rata-Rata	Nilai Interval
1	Stres sangat Tinggi		152 - 180
2	Stres Tinggi		123 - 151
3	Stres Sedang		94 - 122
4	Stres Rendah		65 - 93
5	Stres Ringan	56.94	36 - 64

Sumber: data primer kuesioner

Tabel 43
Tabel Nilai Rata-Rata Tingkat Stres Karyawan

No	SS	S	R	TS	STS	Jumlah
1	45	8	6			59
2	45	8	6			59
3	45	8	6			59
4	45	8	6			59
5	45	8	6			59
6	50	4	6			60
7	50	4	6			60
8	50	4	6			60
9	50	4	6			60
10	50	4	6			60
11	45	8	6			59
12	45	8	6			59
13	45	8	6			59
14	45	8	6			59
15	45	8	6			59
16	40	12	6			58
17	40	12	6			58
18	40	12	6			58
19	40	12	6			58
20	35	20	6			61
21	25	28	3			56
22	20	32	3			55
23	20	32	3			55
24	20	32	3			55
25	20	32	3			55
26	20	32	3			55
27	20	36				56
28	20	36				56
29	20	36				56
30	20	36				56
31	20	32	3			55
32	15	28	9			52
33	15	28	9			52
34	15	24	12			51
35	15	24	12			51
36	15	24	12			51
Jumlah	1195	660	195			2050
Nilai Rata-Rata						56.94444

Sumber: data primer kuesioner

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai Tingkat Stres kerja dapat dikatakan Karyawan pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors tidak Stres, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 56.94444 yang berada pada interval 36 - 64.

4.2.6 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres kerja Karyawan di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS 20 untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja dengan tingkat Stres Karyawan di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors.

Tabel 44
Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres kerja Karyawan
Correlations

		LingkunganKerja	StresKerja
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.987**
	LingkunganKerja		
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	36	36
	Correlation Coefficient	.987**	1.000
	StresKerja		
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20, dapat diketahui bahwa dari korelasi antara Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres kerja Karyawan didapat nilai koefisien rank spearman sebesar 0,987. Artinya, bahwa hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja karyawan berada di interval ke-5 yaitu sangat kuat atau adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel.

Tabel 45
Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
0.000 – 0.199		Sangat Lemah
0.200 – 0.399		Lemah
0.400 – 0.599		Sedang
0.600 – 0.799		Kuat
0.800 – 1.000	0,987	Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,987^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= 97,42\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi $\text{KD} = 97,87\%$, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja

memberikan kontribusi terhadap Tingkat stres karyawan sebesar 97,42% sedangkan sisanya sebesar 2.58% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkungan kerja

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis.

a. Menentukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{0,987\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-0,987^2}} \\ &= \frac{5,75}{0,169} \\ &= 34,024 \end{aligned}$$

b. Hipotesis Statistik

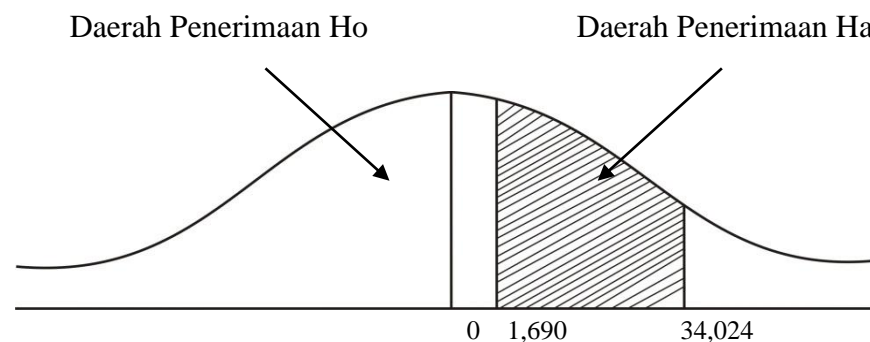
$H_0 (r < 0)$: Tidak terdapat hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan Tingkat stress karyawan di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors.

$H_a (r > 0)$: Terdapat hubungan yang nyata antara PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors.

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $36-2 = 34$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,690.

d. Kurva



Gambar 7
Koefisien Korelasi

e. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($34,024 > 1,690$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Dapat diketahui berdasarkan hasil kuesioner mengenai lingkungan kerja dapat dikatakan lingkungan kerja pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors tidak baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 76.36111 yang berada pada kondisi tidak baik.
2. Dapat diketahui berdasarkan hasil kuesioner mengenai Tingkat Stres kerja dapat dikatakan Karyawan pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors mengalami Stres ringan, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 56.94444 yang berada pada kondisi stres ringan.
3. Terdapat hubungan yang nyata atau positif antara lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors, terlihat berdasarkan hasil berikut ini :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil r_s = antara Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres kerja Karyawan didapat nilai koefisien rank spearman sebesar 0,987. Artinya, bahwa hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja karyawan berada di interval ke-5 yaitu sangat kuat atau adanya hubungan yang nyata dari kedua variabel.
 - b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 97,87%, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap Tingkat stres karyawan sebesar 97,42% sedangkan sisanya sebesar 2.58% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari lingkungan kerja.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (34,024 > 1,690) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis yang telah diketahui, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna, agar menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors diantaranya :

1. Lingkungan kerja pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors tidak baik, perusahaan agar memperhatikan lingkungan yang baik, dari mulai penerangan, kondisi udara di ruang kerja seperti AC yang mati segera di perbaiki, lengkapi fasilitas seperti fasilitas bengkel maupun kantornya, agar tidak ada lagi karyawan yang mengeluh dengan kurangnya fasilitas kerja, cat ulang

ruangan yang terlihat kusam, perhatikan juga dalam keamanan khususnya untuk security bekerja sesuai S.O.P cek kendaraan masuk maupun keluar, design ulang ruang kerja agar ruang gerak tidak terbatas sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

2. Tingkat stress karyawan pada PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors dalam kategori Stres ringan namun sebisa mungkin para karyawan harus bisa mengendalikan stress nya, agar tidak berdampak negative terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja sekitar.
3. Bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan tingkat stress karyawan di PT. Sinar Berlian Auto Graha Mitsubishi Motors ini, saran penulis untuk para karyawan khususnya atasan untuk bisa lebih memotivasi lagi bawahannya atau sesama rekan kerja agar selalu bekerja secara tim sehingga terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik lagi dapat bekerja secara aman nyaman dan bisa merealisasikan visi dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S Nitiseminto, 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- H.Suwatno, M.Si, Donni juni priansa, Spd., SE., MM, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Organisasi publik dan bisnis*, alsabita, Bandung.
- Danang Sunyoto. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univeristy Press.
- Handoko.T. Hani. 2009. *Manajemen, cetakan Dua Puluh*, Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan Malayu (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein Umar (1998) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini. Pekanbaru.
- P. Robbins Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Salleh, A.L., Bakar, R. A., & Keong, W.K. (2008). *How Detrimenta is Job Stress? : A Case Study Of Executive in the Malaysian Furniture industry*. International review of Business Research papers, 4 (5), 64-73
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

- Sedarmayanti. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen*. Bandung Mandar Maju.
- Siregar Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: prenadamedia grup
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal rivai (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta salemba empat.
- Veitzhal Rivai dan Deddy mulyadi, 2009, *Kepemmpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawal Press
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.