



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA
BAGIAN TENGAH APP BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Sasanti Intan Laras

021114159

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2018

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH APP BOGOR**

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, S.E., M.M)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH APP BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal, 26 / 05 / 2018

Sasanti Intan Laras
021114159

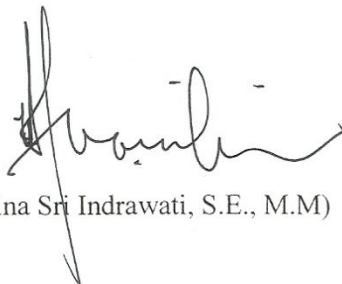
Menyetujui

Ketua Sidang,



(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M)

Ketua Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusqita, S.E., M.M)

ABSTRAK

SASANTI INTAN LARAS NPM 021114159. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, Jl. Jenderal Sudirman No. 5 Bogor. Di Bawah Bimbingan Nina Sri Indrawati dan Nancy Yusnita. 2018.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu stres kerja yang dihadapi karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi faktor – faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres karyawan adalah lingkungan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan dituntut untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut agar para karyawannya tidak mengalami stres, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Penelitian ini mengambil disebuah perusahaan BUMN yang bertugas menyuplai pasokan listrik kepada masyarakat yaitu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman, No. 5 Bogor. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif korelasional, metode penelitian yang digunakan explanatory survey, teknik penelitiannya menggunakan statistik kualitatif serta metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Berdasarkan dari hasil analisis Korelasi Pearson diperoleh nilai $r = 0,856$. Berarti bahwa lingkungan kerja dan stres kerja karyawan memiliki hubungan sangat kuat yang artinya kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi = 73,27%, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dalam mempengaruhi tinggi rendahnya stres kerja karyawan adalah 73,27% dan sisanya 26,73% disebabkan oleh faktor lain. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan positif lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor. Karena $t_{hitung} (2,91) > t_{tabel} (1,669)$, maka tolak H_0 dan terima H_a . Yang berarti adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan stres kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana pada Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
2. Bapak Herdiyana, SE., M.M., Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
3. Ibu Tutus Rully, M.M., SE., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM., & Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku Ketua Dosen Pembimbing dan Anggota Dosen Pembimbing
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis
6. Bapak Slamet, selaku pihak SDM PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor
7. Ayah (Ismail), Mama (Maria Trisia Sunartini), dan adik (Anggoro Mukti) tercinta, yang sudah merawat dan membesarkan dengan penuh kasih sayang, juga do'a, semangat yang tidak pernah putus kepada penulis
8. Sahabat-sahabat Girls Squad Devi Luthfiana, Fera Sri Dewi Ayu, Rizkiani yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis
9. Teman sepejuangan Dea Desiana yang telah membantu dalam penyusunan skripsi
10. Teman-teman kostan Griya Fyzka tersayang Annas, Sarah, Fatika, Septi, Nanda, Kak Anfit, Kak Aci, Fitri, Devira, Dina
11. Kakak-kakak tingkatku yang telah memotivasi, juga memberikan saran-saran
12. Teman-teman Kelas D Jurusan Manajemen Angkatan 2014
13. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Wilayah Jawa Bagian Tengah APP Bogor, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu segala kritik dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bogor, Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1. Identifikasi Masalah	9
1.2.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1. Maksud Penelitian	10
1.3.2. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Lingkungan Kerja	13
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	14
2.2.3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	16
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.3. Stres Kerja	17
2.3.1. Pengertian Stres Kerja	17
2.3.2. Tingkatan Stres	18
2.3.3. Indikator-indikator Stres Kerja	18
2.3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	19
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	22
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	22
2.4.2. Kerangka Pemikiran	23
2.5. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	26

3.2.1. Objek Penelitian	26
3.2.2. Unit Analisis	26
3.2.3. Lokasi Penelitian	26
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	27
3.3.2. Sumber Data Penelitian	27
3.4. Operasionalisasi Variabel	27
3.5. Metode Penarikan Sampel	29
3.6. Metode Pengumpulan Data	29
3.6.1. Wawancara	30
3.6.2. Kuesioner.....	30
3.6.3. Uji Validitas	30
3.6.4. Uji Reliabilitas	32
3.6.5. Observasi	36
3.7. Metode Analisis Data	36
3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi	36
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi.....	37
3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan.....	39
4.1.2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) APP Bogor.....	39
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	40
4.1.3.1 Struktur Organisasi	40
4.1.3.2 Uraian Tugas	40
4.1.4. Profil Responden	41
4.2. Pembahasan	45
4.2.1. Lingkungan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor	45
4.2.2. Stres Kerja Pada PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor	55
4.3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	71
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Daftar Inventaris Barang PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor Pada Bagian Aset dan Pemeliharaan	4
Tabel 2	Data Absensi Karyawan	5
Tabel 3	Data Keluhan Pelanggan Tahun 2016 PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor	8
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 5	Instrumen Skala Likert Positif	30
Tabel 6	Instrumen Skala Likert Negatif	30
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	31
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Stres Kerja	32
Tabel 9	Uji Validitas Lingkungan Kerja	33
Tabel 10	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	33
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	34
Tabel 12	Uji Validitas Stres Kerja.....	34
Tabel 13	Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	35
Tabel 14	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	35
Tabel 15	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	36
Tabel 16	Profil Responden Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 17	Profil Responden Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor Berdasarkan Usia	42
Tabel 18	Profil Responden Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 19	Profil Responden Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 20	Pendapat Responden mengenai pernyataan “ruang kerja memiliki Pencahayaan yang cukup, terang tetapi tidak menyilaukan”	45
Tabel 21	Pendapat Responden mengenai pernyataan “pencahayaan di ruang kerja sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu min 100 lux”... ..	46

Tabel 22	Pendapat Responden mengenai pernyataan “sirkulasi udara yang ada sudah menunjang pekerjaan dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal”	46
Tabel 23	Pendapat Responden mengenai pernyataan “adanya sedikit tanaman hijau membuat udara segar dan menunjang tercukupinya oksigen bagi karyawan”	47
Tabel 24	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya tidak merasa terganggu dengan bunyi yang ada, tingkat kebisingan maksimal 85 dBA”	48
Tabel 25	Pendapat Responden mengenai pernyataan “kondisi kebisingan yang ada sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga membuat karyawan mudah kesal dan emosi”	48
Tabel 26	Pendapat Responden mengenai pernyataan “pemakaian teknologi CCTV sangat membantu keamanan di perusahaan”	49
Tabel 27	Pendapat Responden mengenai pernyataan “tercukupinya satuan petugas keamanan di perusahaan”	49
Tabel 28	Pendapat Responden mengenai pernyataan “jumlah tempat sampah yang ada sudah memadai ”	50
Tabel 29	Pendapat Responden mengenai pernyataan “kebersihan atau bau yang ada disekitar perusahaan tidak mengganggu aktivitas pekerjaan”	51
Tabel 30	Pendapat Responden mengenai pernyataan “atasan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan solusi pemecahan masalah”	51
Tabel 31	Pendapat Responden mengenai pernyataan “atasan selalu bersikap toleransi terhadap semua karyawan tanpa terkecuali”	52
Tabel 32	Pendapat Responden mengenai pernyataan “hubungan dengan rekan kerja perusahaan terkadang masih didasarkan atas dasar senioritas dan jabatan”	53
Tabel 33	Pendapat Responden mengenai pernyataan “kerjasama, komunikasi antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik”	53
Tabel 34	Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja	54
Tabel 35	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya sering lupa saat sedang bekerja”	55
Tabel 36	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya lupa dengan tugas yang diberikan atasan”	55

Tabel 37	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya sering tidur pada saat jam kerja atau pada saat sedang bekerja”	56
Tabel 38	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya cepat merasakan kantuk saat bekerja”	57
Tabel 39	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya sering merasa tidak nyaman dengan kemacetan di jalan”	57
Tabel 40	Pendapat Responden mengenai pernyataan “kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan”	58
Tabel 41	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya sering merasa cemas dalam bekerja”	58
Tabel 42	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya sering waspada dan takut akan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”	59
Tabel 43	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya sering merasa lelah pada mata”	59
Tabel 44	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya sering mengalami gangguan pendengaran”	60
Tabel 45	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya sering merasa tegang saat sedang bersama karyawan lain”	61
Tabel 46	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih”	61
Tabel 47	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya mampu Mengatasi perdebatan disekitar walaupun diri saya dalam bahaya”	62
Tabel 48	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri saya sendiri”	62
Tabel 49	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik”	63
Tabel 50	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya merasa tertekan apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”	63
Tabel 51	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya mudah Merasakan pegal-pegal, diare, dan sakit kepala”	64
Tabel 52	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya mudah merasa lelah pada saat melakukan pekerjaan”	64
Tabel 53	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya mudah merasa cemas, dan depresi”	65

Tabel 54	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya mudah marah dan sulit untuk dikendalikan”	65
Tabel 55	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan”	66
Tabel 56	Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya selalu Menghindar bila ada permasalahan dalam pekerjaan”	66
Tabel 57	Sebaran Nilai Interval Stres Kerja	67
Tabel 58	Nilai Interval Koefisien Korelasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Data Tingkat Absensi Tahun 2016 PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.....	6
Gambar 2	Data Tingkat Absensi Tahun 2017 PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor	7
Gambar 3	Data Grafik Jumlah Keluhan Pelanggan Tahun 2016 PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor	8
Gambar 4	Konstelasi Penelitian	24
Gambar 5	Kurva Uji Statistik	38
Gambar 6	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) APP Bogor	40
Gambar 7	Jenis Kelamin Responden	42
Gambar 8	Usia Responden	43
Gambar 9	Pendidikan Terakhir Responden	43
Gambar 10	Masa Kerja Responden	44
Gambar 11	Kurva Uji Hipotesis	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 2 Hasil Output *SPSS* Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 3 Hasil Output *SPSS* Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja
- Lampiran 4 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja
- Lampiran 5 Hasil Kuesioner Stres Kerja
- Lampiran 6 Hasil Output *SPSS* Korelasi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Setiap perusahaan pasti mengharuskan karyawannya untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan semaksimal mungkin. Termasuk di dalamnya faktor sumber daya manusia. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar karyawannya dapat bekerja dengan baik. (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).

Tuntutan yang semakin tinggi ini akan menimbulkan rasa tertekan bagi para karyawan belum lagi ditambah dengan lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi atau perusahaan, sehingga hal ini akan rentan menimbulkan rasa stres bagi karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki & Indah Susilowati,2005). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti,2009:22).

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik sendiri terbagi menjadi 2 kategori

yaitu: lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Sedangkan lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, hubungan antar pegawai, tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri untuk persyaratan udara ruangan suhu harus 18-28°C dan kelembaban udara sebesar 40% - 60%. Pencahayaan, intensitas cahaya di ruang kerja minimal 100 lux, tingkat kebisingan diruang kerja maksimal adalah 85 Db.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sempit, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, hubungan kerja antara atasan dan bawahan kurang baik, hubungan antar karyawan kurang dekat, tata kerja yang kurang baik, dan adaptasi karyawan yang kurang baik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Kondisi kerja tersebut tentu akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, kurang disiplin, sulit berkonsentrasi, dan menyebabkan mudah stres terhadap karyawan. Selain menyediakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, Sebuah perusahaan pun selalu memberikan semangat dan batas pengumpulan tugas akhir kepada setiap karyawannya. Agar setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat pada waktunya. Jika karyawan tersebut tidak memenuhi batas akhir yang diberikan oleh atasan tersebut, perusahaan pun akan memberikan peringatan terhadap karyawan tersebut. Tentu saja hal ini menjadi sebuah tekanan dan dapat menimbulkan stres terhadap karyawan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sangat berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang mempunyai bahaya atau ancaman.

Sebagian besar di Kota Bogor, merupakan pekerja yang selalu disibukkan dengan tugas-tugas yang berat, tuntutan yang berperan di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban

kerja yang berlebihan, banyaknya keluhan konsumen, lingkungan kerja yang tidak memadai dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Tuntutan yang semakin tinggi ini akan menimbulkan rasa tertekan bagi para pekerja belum lagi ditambah dengan lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga hal ini akan rentan menimbulkan rasa stres bagi karyawan. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaannya.

Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Dalam hal ini seperti, pihak perusahaan khususnya kepala atau atasan setiap departemen atau bagian harus mengetahui karakteristik para pekerjanya, pemberian porsi kerja terhadap karyawannya, penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing para karyawan. Selain itu, atasan pun harus selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya, agar karyawan tidak segan, canggung, takut untuk mengungkapkan setiap keluhan kesahnya atau masalahnya terhadap atasannya, hal ini akan mempermudah juga membantu untuk mengetahui masalah yang dihadapi karyawan dan dapat menemukan sebuah solusi untuk pemecahan masalah tersebut. Hal ini juga bisa terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

Menurut Veithzal Rivai (2004:15), lingkungan kerja berhubungan dengan stress kerja yaitu dimana stress merupakan kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan yang dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja.

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia yang bertugas untuk menyuplai dan mengatur pasokan listrik. PT. PLN (Persero) memiliki beberapa sektor dan salah satunya yaitu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah (TJBT) Area Pelaksana Pemeliharaan (APP) Bogor yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 5 Bogor.

Seperti yang kita ketahui, sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan roda organisasi serta dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Tanpa

adanya pegawai maka segala kegiatan yang ada di suatu perusahaan tidak mungkin dapat berjalan. Sebuah perusahaan membutuhkan tenaga, pemikiran, serta kreativitas dalam memajukan perusahaan dan PT. PLN (Persero) APP Bogor pun memerlukan karyawan untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang ada di suatu perusahaan yang telah diatur dalam susunan organisasi. Berdasarkan data peneliti yang diperoleh, PT. PLN (Persero) APP Bogor memiliki pegawai atau karyawan sebanyak 144 pegawai sampai dengan bulan juli 2017. Salah satu misi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah adalah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan, serta kinerja kerja karyawan.

Dengan melihat misi tersebut, karyawan di dalamnya tentu akan merasa puas dan bahagia karena segala harapan dalam menemukan kondisi kerja yang baik dapat terpenuhi. Namun, pada kenyataannya berbanding terbalik. PT. PLN (Persero) APP Bogor justru kesulitan dalam mempertahankan kesehatan karyawan yang ada dan mengalami tingkat sakit yang cukup tinggi. Hal ini tentu menunjukkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja juga karena tingkat stress yang relatif sedang, terhadap pekerjaan para karyawan PT. PLN (Persero) APP Bogor.

Tabel 1

Daftar Inventaris Barang PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor Pada Bagian Aset dan Pemeliharaan

No	Nama Barang	Kondisi			Jumlah	Keterangan
		Baru	Lama	Rusak		
1.	Meja Kerja	3	10		13	
2.	Kursi Kerja Chairman		1		1	
3.	Kursi Kerja Staff		12		12	
4.	Komputer		13		13	
5.	Printer		13		13	
6.	Sofa		1		1	
7.	Lemari Arsip	1		1	2	
8.	Rak Besi		1		1	
9.	White Board		1		1	
10.	Papan Visual		1		1	
11.	CCTV		1		1	

12.	Drawer		1		1	
13.	Lampu		1		1	
14.	AC		1		1	
15.	Jam Dinding		1		1	
16.	Meja Kecil		1		1	

Sumber: Bagian Aset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017

Dilihat dari data sarana dan prasarana lingkungan kerja yang masih kurang memadai karena kondisi barang-barang yang sudah lama, membuat ketidaknyamanan dalam bekerja, juga dari hasil wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan, lingkungan kerjanya kurang baik dilihat dari hubungan antar karyawan juga atasan kepada bawahan yang membuat mereka tidak nyaman di lingkungan kerjanya.

Juga tingginya angka sakit yang tergambarkan melalui data absensi sebagai berikut:

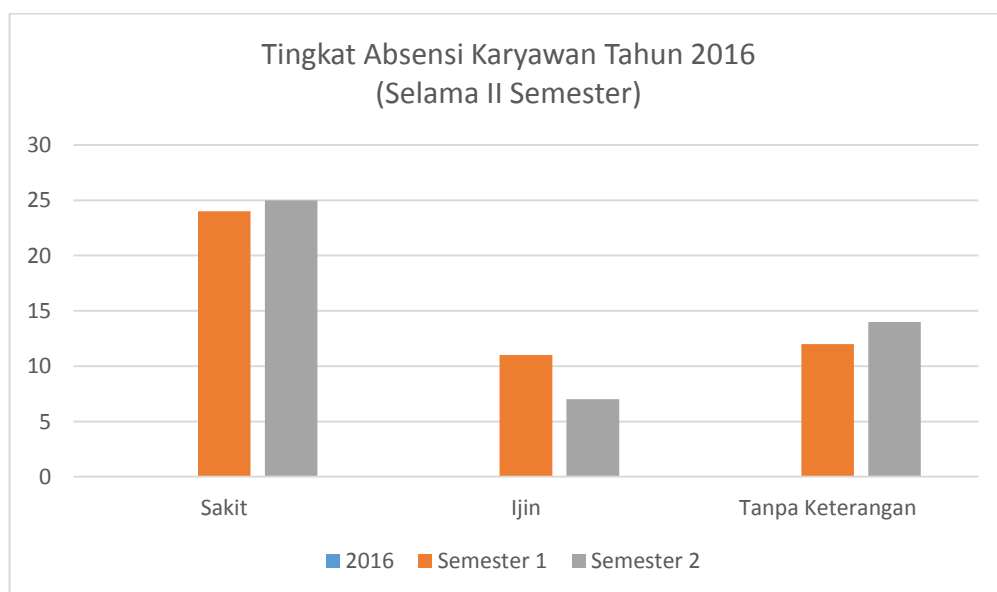
Tabel 2
Data Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Semester	2016				2017			
	Sakit	SK	Izin	Tanpa Keterangan	Sakit	SK	Izin	Tanpa Keterangan
I	10 orang	15 orang	11 orang	12 orang	11 orang	25 orang	15 orang	20 orang
II	5 orang	20 orang	4 orang	17 orang	-	-	-	-
Jumlah Karyawan	144							

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017

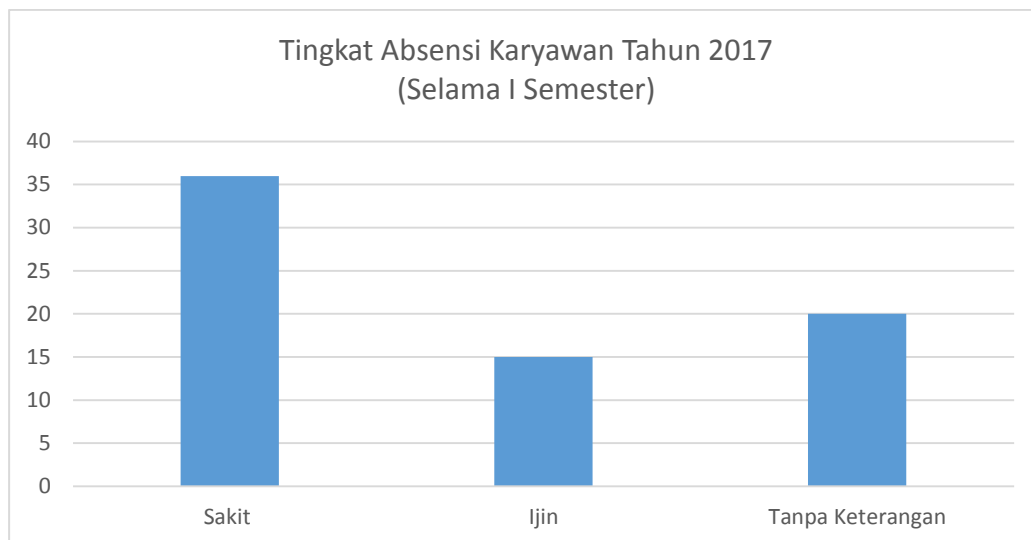
Dari data di atas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2016–2017, jumlah karyawan yang sakit terus meningkat. Pada semester 1 tahun 2016 jumlah karyawan yang sakit rawat sebanyak 20 orang, dan sakit dengan menggunakan surat dokter sebanyak 15 orang. Semester 2 tahun 2016 sebanyak 5 orang dan sakit dengan surat dokter sebanyak 20 orang karyawan, dan pada semester 1

tahun 2017 jumlah karyawan yang sakit rawat meningkat menjadi 11 orang, dan sakit dengan surat dokter sebanyak 25 orang. Tingginya jumlah karyawan yang sakit ini karena lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman seperti sirkulasi udara yang kurang baik, kebisingan, ruang gerak, penerangan, juga hubungan antar karyawan. Tingkat sakit yang cukup tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, peningkatan biaya-biaya sumber daya manusia. Angka sakit yang cukup tinggi ini mengindikasikan adanya ketidaknyamanan yang mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja yang berakibat pada stress karyawan. Berikut adalah data grafik tingkat absensi karyawan :



Gambar 1

Data Tingkat Absensi Tahun 2016 PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor



Gambar 2

Data Tingkat Absensi Tahun 2017 PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

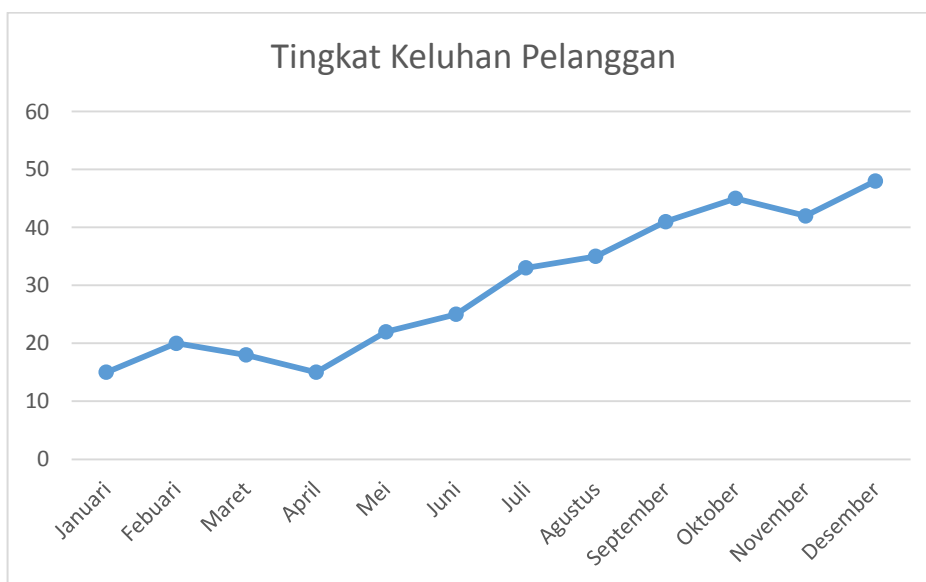
Dari data grafik 1 dan 2 di atas, persentase bisa disimpulkan bahwa tingkat sakit, ijin, dan tanpa keterangan dari tiap semester terus mengalami peningkatan dari tahun 2016 semester 1 tingkat sakit sebanyak 22%, semester 2 tahun 2016 meningkat menjadi 25%, dan meningkat drastis di tahun 2017 semester 1 menjadi 37%, begitu juga dengan tingkat ijin dan tanpa keterangan terus mengalami peningkatan.

Dari data absensi tersebut mengindikasikan adanya stress yang terjadi pada karyawan, dengan adanya stress mengakibatkan kepuasan pelanggan berkurang yang mengakibatkan buruknya kinerja sehingga berdampak pada complain atau keluhan dari pelanggan. Adapun data keluhan pelanggan pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor sebagai berikut.

Tabel 3
Data Keluhan Pelanggan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah
APP Bogor

No.	Bulan	Banyaknya Pelanggan
1.	Januari	15 pelanggan
2.	Febuari	20 pelanggan
3.	Maret	18 pelanggan
4.	April	15 pelanggan
5.	Mei	22 pelanggan
6.	Juni	25 pelanggan
7.	Juli	33 pelanggan
8.	Agustus	35 pelanggan
9.	September	41 pelanggan
10.	Oktober	45 pelanggan
11.	November	42 pelanggan
12.	Desember	48 pelanggan

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017



Gambar 3

Data Grafik Jumlah Keluhan Pelanggan Tahun 2016 PT. PLN (Persero)
Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Dari data tabel 3 dan gambar 3 di atas diketahui bahwa tingkat keluhan para pelanggan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor cukup tinggi. Dilihat dari bulan januari-februari meningkat dari 15 menjadi 20 pelanggan, mengalami penurunan di bulan maret-april, dan mengalami peningkatan yang sangat drastis di bulan mei-desember sebanyak 48 pelanggan, dilihat dari grafiknya sampai dengan bulan desember 2016 mencapai 48%. Hal ini menunjukkan angka keluhan pelanggan yang tinggi dan dengan adanya indikasi ini menjadikan beban kerja yang sangat berat untuk para karyawan sehingga karyawan mengalami kejenuhan, bosan, stres terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh beban kerja yang sangat berat.

Dari hasil wawancara oleh beberapa orang karyawan, stress kerja tersebut dikategorikan termasuk ke dalam tingkat stress sedang. Stres yang dialami karyawan ini menyebabkan penurunan terhadap kinerja juga produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang lingkungan kerja menjadi faktor adanya stres. Stres kerja tersebut bisa menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena tidak dapat bekerja secara maksimal. Jika stres kerja karyawan dapat diatasi dengan baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, penulis ingin mengidentifikasi masalah diantaranya, stres kerja karyawan masih tergantung dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik yang di terapkan di perusahaan menyebabkan kinerja karyawan tidak baik sehingga hasil kerja karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor belum tercapai secara maksimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor ?
2. Bagaimana Stres kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor?
3. Bagaimana Hubungan Lingkungan kerja dengan Stres kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini dilakukan, untuk mengetahui dan memperoleh data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi, serta sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian guna menjadi Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

1.3.2 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak adapun kegunaan penelitian yang dimaksud adalah:

1. Kegunaan teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai lingkungan kerja dan stress kerja yang diperoleh di dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dan dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran kepada pembaca mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres kerja karyawan di perusahaan.

2. Kegunaan praktik

Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusianya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Berbagai macam pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia antara lain:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10).

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2010:2).

Human resource management (HRM) may be defined as programs, policies, and practices for managing or organization's work force. (Milkovich, George T 1991).

Human resources management is a series of decisions about the employment relationship that influence the effectiveness of employees and organizations.

William B. Werther and Keith Davis (1996:10) *The purpose of human resource management is to improve the productive contribution of people to the organization in an ethical and socially responsible way.*

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal dan efisien merupakan faktor penting guna tercapainya tujuan perusahaan. Teori di atas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengaturan di dalam kerja para karyawan, sehingga perusahaan itu dapat mencapai tujuan perusahaan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu karyawannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi:

1. **Perencanaan**
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam baga organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan**
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal* konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada *internal* dan *eksternal* konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah suatu kegiatan yang ada di sekitar kerja yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Yunanda: 2013).

Menurut Sedarmayati (2009:21) Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya baik dia melakukan perseorangan ataupun berkelompok.

Sutrisno (2009:116) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut”.

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:22) *“Although competitive pressures on most organizations are stronger than ever, some organizations are trying to realize a competitive advantage by fostering a positive work environment”*.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

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

Sedarmayanti (2009:22) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan

maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik

Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja : Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja : Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

1. Faktor lingkungan sosial : Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
2. Faktor status sosial : Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
3. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan : Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
4. Faktor sistem informasi : Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:

1. Rasa bosan : Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
2. Kelelahan dalam bekerja : Kelelahan kerja terdiri atas dua macam yaitu kelelahan kerja psikis dan kelelahan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang secara langsung maupun tidak langsung dan non fisik dapat mempengaruhi psikologi karyawan dalam bekerja, kesehatan dan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2009:146) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja.
3. Kebisingan
4. Kebersihan di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja
6. Hubungan atasan dengan bawahan
7. Hubungan antar karyawan

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja di tempat kerjanya. Hal ini bisa berdampak positif dan negatif.

Menurut Sedarmayanti (2009:146) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
3. 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 ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap (kebersihan) di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi

bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.
6. Hubungan atasan dengan bawahan di tempat kerja untuk menjaga komunikasi agar bawahan dengan atasan bisa saling bertukar pendapat untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan.
7. Hubungan antar karyawan di tempat kerja untuk menjalin kerja sama antar karyawan agar lebih baik lagi. Jika hubungan antar karyawan kurang baik tentu akan membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal dan menimbulkan persaingan yang tidak sehat.

Dari beberapa teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya di perusahaan, yang mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan, dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (T. Hani Handoko 2011:193).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini nampak dari *simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Siagian (2016:300) definisi stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut T. Hani Handoko (2011:200) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:595) *“Stress An unpleasant psychological process that occurs in response to environmental pressures”*.

Ivancevich dan Matterson (2007:226) *Stress is an adactive response, moderated by individual difference, that is aconsequences of any axternal (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and physical demand upon a person.*

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres sering terjadi pada setiap karyawan, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan luarnya.

2.3.2. Tingkatan Stres

Tingkatan stres adalah penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:225) taraf stres dibagi 3 bagian antara lain adalah :

1. Taraf rendah
Stres yang dihadapi secara teratur, biasanya di rasakan setiap individu, misalnya lupa, banyak tidur, kemacetan dan kritikan
2. Taraf sedang adalah stres yang terjadi lebih lama, dari beberapa jam sampai hari. Fase ini ditandai dengan kewaspadaan, focus pada indera penglihatan dan pendengaran, peningkatan ketegangan dalam batas toleransi, dan mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya
3. Taraf tinggi
Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja.

2.3.3 Indikator-indikator Stres Kerja

Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan dapat terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan kerja maupun berasal dari luar lingkungan kerja. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:225) hal yang bisa dijadikan indikator stres kerja antara lain :

1. Stres taraf rendah
Stres yang dihadapi secara teratur, biasanya dirasakan setiap individu, misalnya lupa, banyak tidur, kemacetan dan kritikan.
2. Stres taraf sedang
Stres yang terjadi lebih lama, dari beberapa jam sampai hari. Fase ini ditandai dengan kewaspadaan, focus pada indera penglihatan dan pendengaran,

peningkatan ketegangan dalam batas toleransi, dan mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya.

3. Stres taraf tinggi

Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- c. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Robbins menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 (Robbins, 2013:372). Sumber stres kerja tersebut adalah:

1. Tuntutan tugas.

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesaling-tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus menerus. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:

- a. Ketersediaan sistem informasi
- b. Kelancaran pekerjaan
- c. Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
- d. Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan
- e. Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:

- a. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- b. Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan
- c. Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Beban pekerjaan yang berat

3. Tuntutan pribadi.

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

- a. Hubungan dengan supervisor
- b. Hubungan dengan sesama karyawan
- c. Hubungan dengan keluarga
- d. Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan)
- e. Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

Menurut T. Hani Handoko (2011:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Stres dapat disebabkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stressor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu on- the-job dan off- the-job. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres “on the job “ antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
4. Ambiguitas peranan (role ambiguity)
5. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
6. Perbedaan antara nilai- nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah – masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab–penyebab stres “off- the-job” antara lain :

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan
5. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Dari definisi beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang juga mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang yang bisa menghambat pekerjaan dan tujuan perusahaan. Banyak sekali faktor-faktor yang bisa menyebabkan seorang karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya jika dibiarkan terus menerus bukan hanya mempengaruhi kondisi kesehatan diri sendiri tetapi akan mempengaruhi juga prestasi atau kinerja seorang karyawan di perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah lingkungan kerja juga stress kerja, yaitu :

Meirina Lubis pada tahun 2013 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amik Tunas Bangsa Pematang Siantar Medan, hasil penelitian berdasarkan uji F diperoleh hasil $F_{hitung} 11,837 > F_{tabel} 3,13$ menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian koefisien korelasi (r) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hubungan yang cukup erat. Melalui pengujian koefisien Determinasi diperoleh adjusted R Square (r^2) 60,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan variabel stress kerja, sedangkan 39,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Stress kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar.

Noviadi sulistyono 2008, lokasi penelitian yaitu PG Djombang Baru Malang. Hasil penelitian penulis menggunakan regresi linier sederhana, dengan variabel X : lingkungan kerja dan Y : stress kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial tingkat perubahan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan yang diperoleh $r = 0,666$. Secara simultan tingkat perubahan lingkungan kerja, juga berpengaruh terhadap tingkat stress kerja karyawan. Tingkat perubahan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Ramdan Afini 2017, dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk, hasil penelitian dari analisis korelasi pearson diperoleh hasil $r = 0,400$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan stress kerja memiliki tingkat hubungan yang positif, artinya semakin buruk kondisi lingkungan kerja maka akan tinggi stress kerja karyawan. Dari uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 3,8$, dan $t_{tabel} = 1,653$. Karena $t_{hitung} = 3,845$ melebihi dari nilai $t_{tabel} = 1,653$, maka kesimpulannya H_0 diterima, yang berarti ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan stress kerja karyawan.

Muhammad Rizki, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayowan 2016, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area

Pelayanan Malang), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) $r = 0,483$ secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja (Y) sebesar 34,6%.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya baik dia melakukan perseorangan ataupun berkelompok (Sedarmayati, 2009:21).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan berbagai aktivitasnya (pekerjaan) setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab perusahaan terhadap karyawannya yang melakukan tugas-tugasnya di lingkungan kerja tersebut. Hal ini akan terciptanya gairah kerja, semangat kerja, mengurangi kejenuhan karyawan di tempat kerja, mengurangi stres karyawan dan terwujudnya tujuan perusahaan, yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja juga kenyamanan dalam bekerja.

Untuk mencapai itu semua tentu semua perusahaan menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan yang bekerja akan merasa nyaman untuk bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Dengan adanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang sesuai juga memadai maka akan memacu semangat kerja dan gairah kerja karyawan dan akan mencapai kinerja yang baik secara optimal dan mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:146) menyimpulkan indikator untuk lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu:

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Kebersihan
5. Keamanan
6. Hubungan antara atasan dengan bawahan
7. Hubungan antar sesama karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang memadai maka akan memicu semangat kerja dan gairah kerja karyawan dan akan mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Veithzal Rivai (2004:15), lingkungan kerja berhubungan dengan stress kerja yaitu dimana stress merupakan kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan yang dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja.

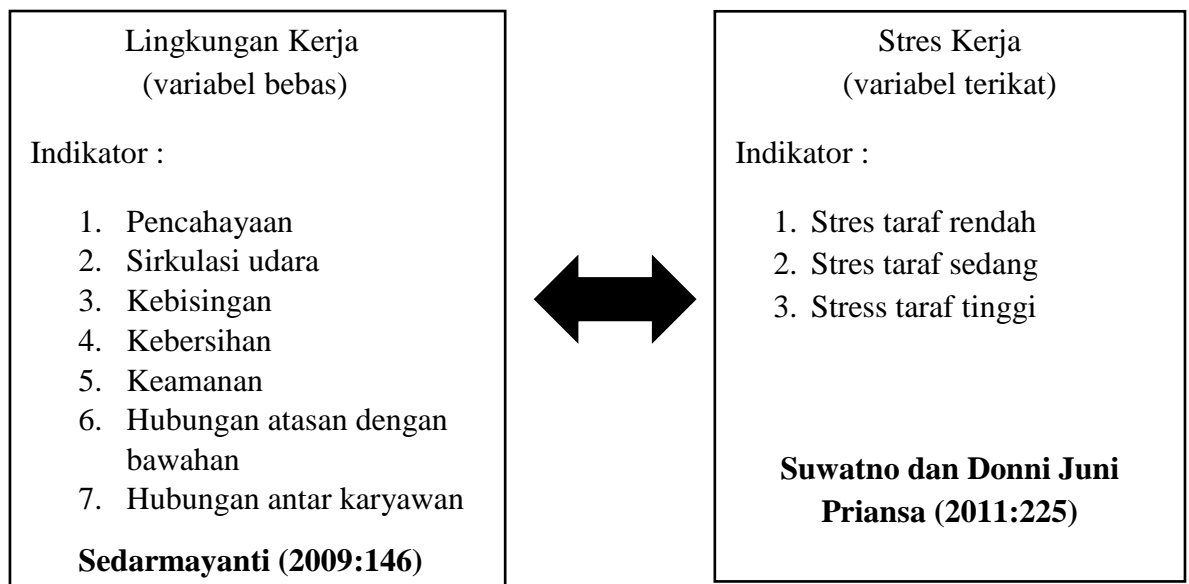
Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (T. Hani Handoko, 2009:193).

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:225) hal yang bisa dijadikan indikator stres kerja antara lain :

1. Stres taraf rendah
2. Stres taraf sedang
3. Stres taraf tinggi

Stres kerja adalah suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang juga mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang yang bisa menghambat pekerjaan dan tujuan perusahaan, yang bisa berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang tersebut. Setiap manusia pasti mengalami stres, stress ini bisa mengakibatkan menurunnya konsentrasi kerja dan menghambat tujuan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik.

Konstelasi Penelitian



Gambar 4

Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitiannya adalah

1. Lingkungan kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor relatif kurang baik
2. Stres Kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor pada taraf relatif sedang
3. Diduga terdapat Hubungan antara Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif korelasional, metode yang digunakan studi kasus dan teknik penelitiannya statistik kualitatif/kuantitatif dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan, dimana dalam penelitian ini untuk lingkungan kerja masih menyebabkan stres terhadap karyawan, hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang izin, sakit, dan tanpa keterangan, dalam jangka waktu per semesternya. pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti dalam suatu permasalahan. Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*) dan stress kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor bagian pengelolaan asset dan pemeliharaan, berjumlah 65 orang sebagai responden yang akan diteliti.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, Jalan Jendral Sudirman No. 5 Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti penulis adalah kuantitatif data yang berbentuk dokumen yang diperoleh dari pihak SDM perusahaan, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dari kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, sebagai langkah awal untuk mengetahui fenomena nyata yang yang terjadi pada perusahaan yang diteliti tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Sumber Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor. dan data primer yang dimaksud adalah observasi, wawancara terhadap pihak perusahaan bagian SDM, dan kuesioner atau angket.

2. Sumber Sekunder

Data Sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis harus mengklarifikasikan variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab dalam proposal penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan Kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, dalam proposal penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Stres Kerja Karyawan.

Tabel 4

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (bebas)	- Pencahayaan	Tingkat Kesesuaian Terhadap : - Ruang kerja memiliki pencahayaan cukup - Pencahayaan di ruang kerja sudah sesuai prosedur minimal 100 lux	Ordinal
	- Sirkulasi Udara	- Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan karyawan bekerja secara optimal - Adanya sedikit tanaman hijau membuat udara segar	Ordinal
	- Kebisingan	- Tingkat kebisingan maksimal 85 dBA - Kondisi kebisingan mempengaruhi pekerjaan	Ordinal
	- Keamanan	-Teknologi CCTV	

		- Tercukupi Satuan Petugas Keamanan	Ordinal
	- Keberishan	- Jumlah tempat sampah sudah memadai - Bau yang ada di sekitar tidak mengganggu aktivitas pekerjaan	Ordinal
	- Hubungan atasan dengan bawahan	- Atasan selalu memberikan bimbingan, arahan kepada karyawan - Atasan selalu bersikap toleransi	Ordinal
	- Hubungan antar karyawan	- Hubungan dengan rekan kerja masih atas dasar senioritas dan jabatan - Kerjasama, komunikasi antar karyawan berjalan baik	Ordinal
Stres Kerja (terikat)	- Stres taraf rendah 1. lupa 2 Banyak Tidur 3 Kemacetan	- Sering merasa lupa saat sedang bekerja - Sering lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan - Sering tertidur saat sedang bekerja - Cepat merasakan kantuk saat bekerja - Tidak nyaman dengan kondisi kemacetan di jalan - Kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan	Ordinal
	- Stres taraf sedang 1. Kewaspadaan 2 Fokus pada indera penglihatan dan pendengaran 3 Peningkatan ketegangan dalam batas toleransi 4 Mampu mengatasi situasi yang mempengaruhi dirinya	- Sering merasa cemas dalam bekerja - Sering merasa waspada dan tertekan bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Sering merasa lelah pada mata - Sering mengalami gangguan pendengaran - Sering merasa tegang saat bersama karyawan lain - Merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tegang berlebih - Mampu mengatasi perdebatan disekitar - Mampu mengatasi masalah yang mempengaruhi diri sendiri	Ordinal
	- Stres taraf tinggi 1 Merasakan ancaman	- Merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik - Merasa tertekan apabila tidak bisa menyelesaikan tugas pada waktunya	Ordinal
	2 Mengalami gangguan fisik	- Mudah merasakan pegal, diare, dan sakit kepala - Mudah merasa lelah pada saat bekerja	
	3 Mengalami	- Mudah merasa cemas dan depresi	

	gangguan psikis	- Mudah marah dan sulit dikendalikan	
4	Perilaku Kerja	- Selalu bekerja sesuai prosedur - Selalu menghindar jika ada masalah	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan teori Slovin menurut Sugiyono (2012:87) dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Error Term

(Sugiyono, 2012:81)

Dengan menggunakan rumus di atas, maka cara pengambilan sampelnya menggunakan tingkat *error* kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

Di bawah ini merupakan penghitungan metode penarikan sampel yang berdasarkan metode Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{77}{1+(0,05)^2}$$

$$n = \frac{77}{4,64} = 65$$

Dari perhitungan diatas maka jumlah responden yang akan dijadikan sampel sebanyak 65 orang pada bagian asset dan pemeliharaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrument penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, serta observasi.

3.6.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung dengan manajemen PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai data yang diperoleh penulis.

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan periset untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan. Dimana peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang bersangkutan. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert dalam menghitung bobot setiap pertanyaan. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 5
Instrument Skala Likert Positif

Keterangan untuk positif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Metodologi Penelitian (Sugiyono, 2012:86)

Tabel 6
Instrument Skala Likert Negatif

Keterangan untuk positif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : Metodologi Penelitian (Sugiyono, 2012:86)

3.6.3 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:267) Validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan metode konstruk (*construct validity*) yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin

diukur, dipihak lain, mempertanyakan apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen itu telah sesuai dengan konsep keilmuan yang bersangkutan. (Burhan Nurgiyanto, Gunawan, Marzuki, 2012:338).

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji Validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- Korelasi *Pearson Product Moment*

$$r = \frac{n \sum \text{variabel bebas}_i \text{ variabel terikat}_i - \sum \text{variabel bebas}_i \sum \text{variabel terikat}_i}{\sqrt{(n \sum \text{variabel bebas}_i^2 - (\sum \text{variabel bebas}_i)^2) (n \sum \text{variabel terikat}_i^2 - (\sum \text{variabel terikat}_i)^2)}$$

(Sugiyono, 2012:217)

Keterangan :

r	= koefisien validitas item yang dicari
variabel bebas	= skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
variable terikat	= skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
\sum variabel terikat	= jumlah skor dalam distribusi variabel bebas
\sum variabel bebas	= jumlah skor dalam distribusi variabel terikat
n	= jumlah responden

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,981	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,810	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,835	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,802	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,935	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,981	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,802	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,802	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,872	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,835	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,810	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,446	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,935	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,945	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 14 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja karyawan, memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0.361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Stres kerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,754	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,449	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,523	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,559	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,754	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,523	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,754	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,457	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,449	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,754	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,559	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,455	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,559	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,754	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,648	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,565	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,449	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,565	0,361	r hitung > r tabel	Valid
19	0,478	0,361	r hitung > r tabel	Valid
20	0,565	0,361	r hitung > r tabel	Valid
21	0,754	0,361	r hitung > r tabel	Valid
22	0,656	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 22 item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja, memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0.361 dan dapat dinyatakan valid ada 22 item pernyataan dari variabel stres kerja.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2012:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama.

Dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.60 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.60 (Sugiyono, 2011:220).

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Koefisien reliabilitas *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 = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

(Sugiyono,2012:365)

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 23 :

- Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 14. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,974.

Tabel 9
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	14	100.0

Sumber : output SPSS 23

Tabel 10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.772	.974	14

Sumber : output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 14 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,974 yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
1	0,974	0,754	Reliabel
2	0,974	0,755	Reliabel
3	0,974	0,756	Reliabel
4	0,974	0,757	Reliabel
5	0,974	0,755	Reliabel
6	0,974	0,754	Reliabel
7	0,974	0,757	Reliabel
8	0,974	0,757	Reliabel
9	0,974	0,757	Reliabel
10	0,974	0,756	Reliabel
11	0,974	0,755	Reliabel
12	0,974	0,762	Reliabel
13	0,974	0,755	Reliabel
14	0,974	0,755	Reliabel

Sumber : output SPSS 23 2018

Dari output diatas didapat simpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 14 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,60 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan lingkungan kerja.

- Uji Reliabilitas Stres Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 22. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,746.

Tabel 12
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	22	100.0

Sumber : output SPSS 23

Tabel 13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.919	23

Sumber : output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 22 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel stres kerja karyawan sebesar 0,746 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 14

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja Karyawan

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
1	0,746	0,732	Reliabel
2	0,746	0,740	Reliabel
3	0,746	0,737	Reliabel
4	0,746	0,736	Reliabel
5	0,746	0,732	Reliabel
6	0,746	0,737	Reliabel
7	0,746	0,732	Reliabel
8	0,746	0,736	Reliabel
9	0,746	0,739	Reliabel
10	0,746	0,732	Reliabel
11	0,746	0,736	Reliabel
12	0,746	0,740	Reliabel
13	0,746	0,736	Reliabel
14	0,746	0,732	Reliabel
15	0,746	0,729	Reliabel
16	0,746	0,739	Reliabel
17	0,746	0,739	Reliabel
18	0,746	0,739	Reliabel
19	0,746	0,736	Reliabel
20	0,746	0,739	Reliabel
21	0,746	0,732	Reliabel
22	0,746	0,739	Reliabel

Sumber : output SPSS 23 2018

Dari output di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 22 item pernyataan untuk variabel stres kerja, memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,60 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan stres kerja.

3.6.5 Observasi

Kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, sehingga diketahui aktivitas keseharian langsung dan sarana kerja yang berhubungan dengan judul makalah.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Koefisiensi Korelasi

Rumus Korelasi *Pearson* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variable yaitu variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dengan variable stres kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang berskala ordinal.

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum \text{variabel bebas variabel terikat} - \frac{\sum \text{variabel bebas} \sum \text{variabel terikat}}{n}}{\sqrt{\left(\sum \text{variabel bebas}^2 - \frac{(\sum \text{variabel bebas})^2}{n} \right) \left(\sum \text{variabel terikat}^2 - \frac{(\sum \text{variabel terikat})^2}{n} \right)}}$$

Keterangan :

r	= koefisien korelasi
n	= banyaknya pasangan data variable bebas dan terikat
\sum variabel bebas	= total jumlah dari variabel bebas
\sum variabel terikat	= total jumlah dari variabel terikat
\sum variabel bebas ²	= kuadrat dari total jumlah variabel bebas
\sum variabel terikat ²	= kuadrat dari total jumlah variabel terikat
\sum variabel bebas variabel terikat	= hasil perkalian dari total jumlah variable bebas dan terikat

Tabel 15
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:231)

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan oleh variabel bebas melalui hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Rumus yang digunakan adalah coefficient determination (CD) dengan rumus :

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

(A Kuncoro, Engkos Riduwan, 2008:62)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r = koefisien korelasi

3.7.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*Independent variable*) dengan variabel stres kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*) pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

Menentukan nilai t_{table} :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

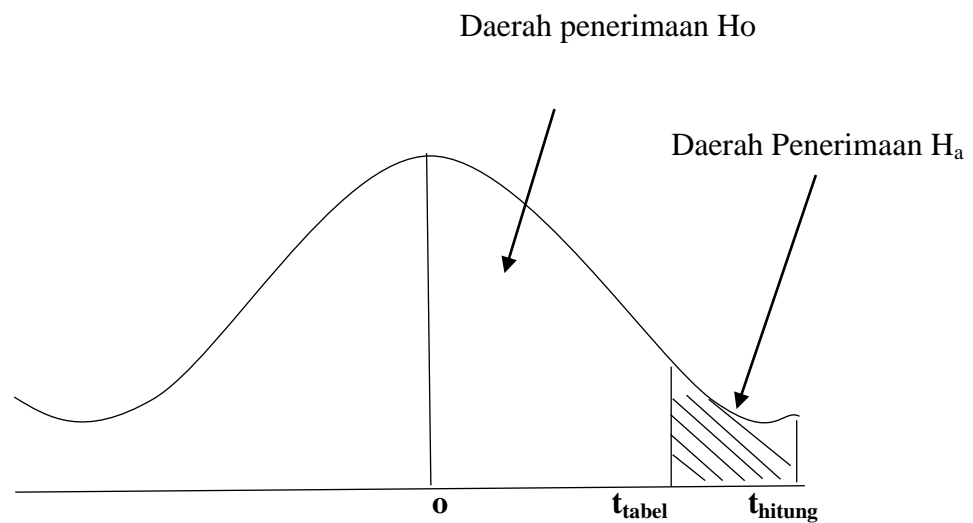
t_h = Nilai t

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji dua arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} = t_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan.
- Terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan.

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 5
Kurva Uji Statistik

(Sugiyono, 2012:192)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Dalam perkembangannya, Perusahaan Umum Listrik Negara di bawah naungan Departemen Pertambangan dan Energi mengalami perubahan status dari Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara menjadi PT. PLN (Persero).

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia yang bertugas untuk menyuplai dan mengatur pasokan listrik. PT. PLN (Persero) memiliki beberapa sektor dan salah satunya yaitu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah (TJBT) Area Pelaksana Pemeliharaan (APP) Bogor yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 5 Bogor

PT. PLN (Persero) bertugas untuk menyuplai pasokan listrik kepada masyarakat, memberikan pelayanan informasi tentang tata cara perhitungan tenaga listrik kepada konsumen serta memberikan pelayanan penyambungan tenaga listrik kepada masyarakat.

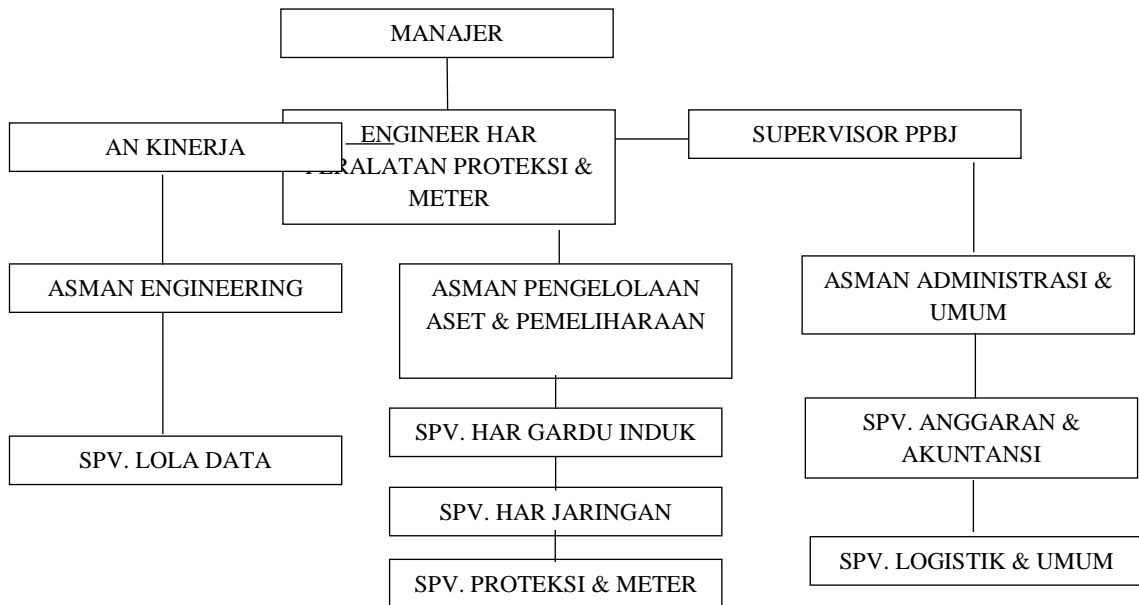
4.1.2 Visi Misi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Visi : Diakui sebagai perusahaan transmisi kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi : Melakukan pengelolaan pengembangan asset, transmisi, pengendalian investasi, dan logistik transmisi, melaksanakan pemeliharaan asset transmisi secara efektif, efisien, andal, dan ramah lingkungan.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

4.1.3.1. Struktur Organisasi



Gambar 6

Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor 2017

Sumber : Kesekretariatan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

4.1.3.2 Uraian Tugas

1. Manajer Area Pelaksana Pemeliharaan
 - a. Menyusun RKA terkait dengan kegiatan area pelaksana pemeliharaan.
 - b. Melaksanakan pemeliharaan sistem penyaluran sesuai RKAP untuk menjaga kesiapan operasi instalasi.
 - c. Merencanakan, melaksanakan, dan mengelola asset sistem penyaluran termasuk segala aktivitas penunjang dalam upaya memberikan pelayanan yang puas kepada pelanggan.
 - d. Membuat rencana pelaksana pengembangan, instalasi penyaluran, dan target kinerja untuk diusulkan ke kantor induk P3B Jawa Bali.
 - e. Mengelola peralatan kerja dan material dengan menerapkan administrasi logistic untuk pelaksanaan pemeliharaan instalasi dengan berpedoman pada keselamatan ketenagalistrikan.
2. Asisten Manajer Engineering
 - a. Menetapkan rencana kegiatan bidang engineering untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Menyusun rencana pengembangan dan pemeliharaan instalasi penyaluran.

- c. Menyusun kajian rancang bangun sistem penyaluran dan mengevaluasi hasil pengembangan instalasi penyaluran.
 - d. Mengelola pembinaan sistem keteknisan.
3. Asisten Manajer Pengelolaan Aset dan Pemeliharaan
 - a. Merencanakan program kerja bidang pengelolaan dan pemeliharaan asset untuk mencapai target kinerja yang optimal.
 - b. Mengelola pembinaan sistem keteknisan.
 - c. Mengelola pelaksanaan Asesment dan diagnose kondisi instalasi penyaluran untuk mengetahui kinerja instalasi.
 - d. Mengevaluasi kejadian gangguan dan memberikan rekomendasi tindak lanjut.
 4. Asisten Manajer PDKB
 - a. Merencanakan program kerja Bidang Pemeliharaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) untuk mencapai target kinerja optimal.
 - b. Melaksanakan supervise pelaksanaan pemeliharaan peralatan instalasi agar pelaksanaan sesuai prosedur.
 - c. Melaksanakan supervise/pengawasan pelaksanaan pemeliharaan peralatan PDKB agar kondisi tetap prima.
 5. Asisten Manajer Administrasi Umum
 - a. Mengendalikan dan mengawasi kebutuhan tunai anggaran operasi sesuai dengan RKAP/disbursement serta kebutuhan diluar RKAP untuk pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Memonitor biaya-biaya yang timbul akibat pekerjaan pemeliharaan.
 - c. Memonitor pengendalian database pegawai SIPEG agar selalu akurat dan mutakhir.
 - d. Memonitoring administrasi penghasilan dan pajak-pajak , kesejahteraan pegawai, dan pensiunan untuk meningkatkan pelayanan terhadap pegawai dan pensiunan.

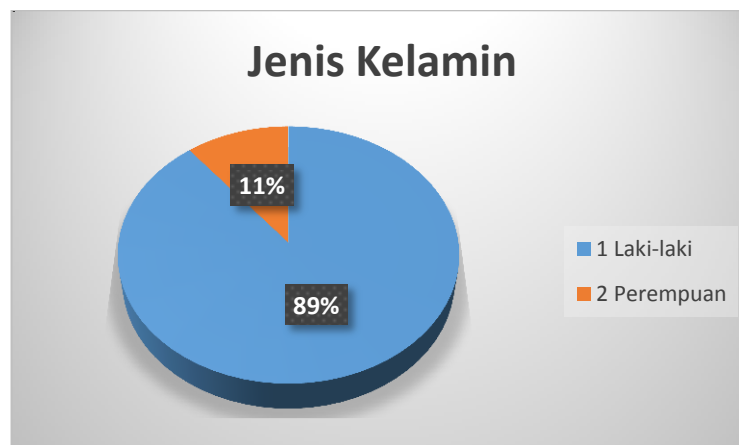
4.1.4. Profil Responden

Profile responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan masa kerja responden. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor bagian Pengelolaan Aset dan Pemeliharaan menggunakan *software excel 2013*.

Tabel 16
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	89%
2	Perempuan	7	11%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Kuisisioner Diolah 2018



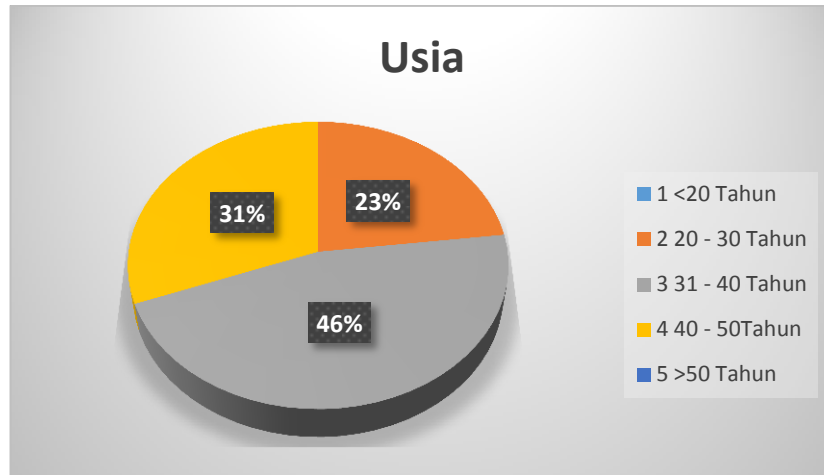
Gambar 7
Jenis Kelamin Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 karyawan dari 65 karyawan yang ada dengan persentase 89%. Dan karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 7 orang karyawan dari 65 karyawan atau 11%.

Tabel 17
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<20 Tahun	-	-
2	20 - 30 Tahun	15	23%
3	31 - 40 Tahun	30	46%
4	40 - 50Tahun	20	31%
5	>50 Tahun	-	-
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Kuisisioner Diolah 2018



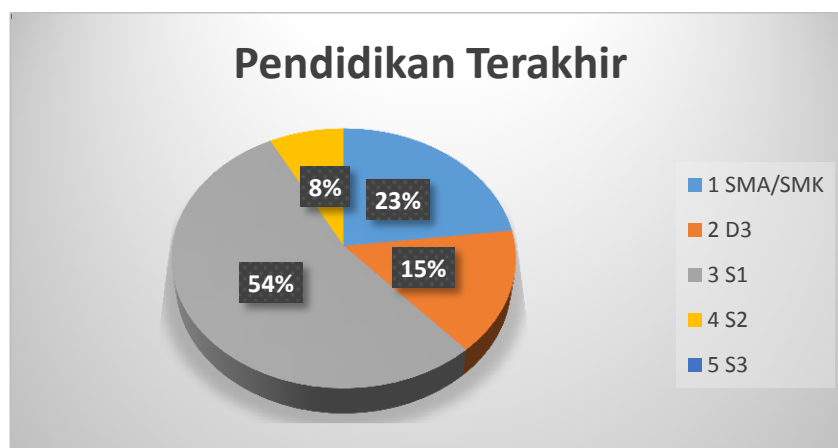
Gambar 8
Data Responden Berdasarkan Usia

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah karyawan yang berusia 31-40 Tahun mencapai 46%, kemudian diikuti kelompok usia 40-50 Tahun sebesar 31%, dan usia 20-30 Tahun sebesar 23%.

Tabel 18
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA/SMK	15	23%
2	D3	10	15%
3	S1	35	54%
4	S2	5	8%
5	S3	-	-
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2018



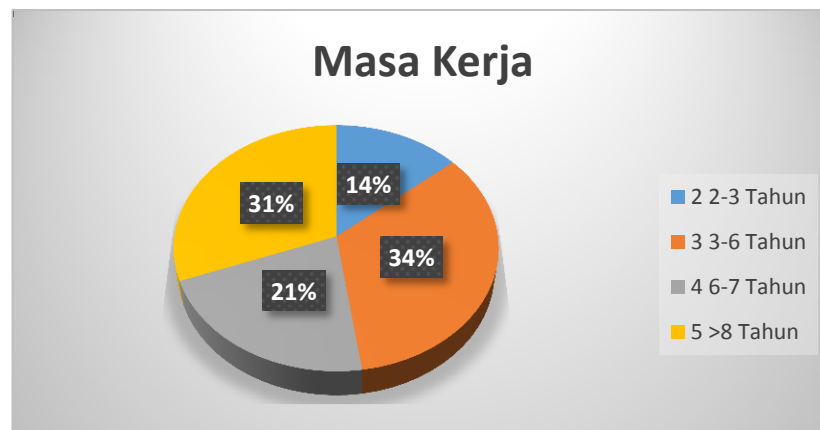
Gambar 9
Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan S1 yaitu sebanyak 35 karyawan dari 65 responden dengan persentase 54%. Lalu karyawan SMA/SMK dengan jumlah frekuensi sebanyak 15 dari 65 responden dengan persentase 23%, D3 dengan jumlah 10 dengan persentase 15% dan S2 dengan frekuensi sebanyak 5 karyawan dari 65 responden dengan persentase sebesar 8%.

Tabel 19
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<1 Tahun	-	-
2	2-3 Tahun	9	14%
3	3-6 Tahun	22	34%
4	6-7 Tahun	14	21%
5	>8 Tahun	20	31%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2018



Gambar 10
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah terbesar respondennya bekerja di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor berkisar 3 sampai tahun yaitu sebanyak 22 karyawan dari 65 responden dengan persentase 34%, kemudian jumlah responden dikategori lebih dari 8 tahun sebanyak 20 karyawan dengan persentase 31%. Lalu 6 sampai 7 tahun dengan jumlah karyawan 14 dengan persentase 21% dan karyawan dengan masa kerja 2 sampai 3 tahun sebanyak 9 karyawan dengan persentase 14%.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Lingkungan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Lingkungan Kerja merupakan salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya. Dalam bekerja, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja secara maksimal. Perusahaan sangat perlu memperhatikan lingkungan kerjanya baik fisik maupun non fisik agar terciptanya lingkungan yang baik, sehat, dan nyaman.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

1. Pencahayaan

Tabel 20

Ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup, terang tetapi tidak menyilaukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	61%
Setuju	4	23	92	35%
Ragu-ragu	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	292	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 40 responden atau 61% menjawab sangat setuju, 23 responden atau 35% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61% pada pernyataan “Perusahaan memiliki ruang dengan pencahayaan yang cukup, terang tetapi tidak menyilaukan.” Yang artinya responden setuju pencahayaan ruang kerja di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor memiliki pencahayaan yang terang dan tidak menyilaukan, yang aman dan nyaman untuk para karyawan, dimana tidak membuat mata lelah dan silau, oleh karena itu perusahaan harus selalu menjaga dan mempertahankan pencahayaan di ruang kerjanya agar selalu aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal.

Tabel 21
Pencahayaannya sudah sesuai prosedur minimal 100 lux

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	39%
Setuju	4	38	152	59%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	277	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 39% menjawab sangat setuju, 38 responden atau 59% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab ragu-ragu, dan 1 orang responden atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59% pada pernyataan “Pencahayaannya di ruang kerja sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu minimal 100 lux.” Yang artinya responden setuju bahwa pencahayaannya sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu minimal 100 lux dimana pencahayaannya ini sudah diatur baik untuk kenyamanan dan tidak mengganggu pekerjaan sehingga bisa memudahkan karyawan dalam bekerja.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator pencahayaannya diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Perusahaan memiliki ruang dengan pencahayaannya yang cukup, terang tetapi tidak menyilaukan” dengan total skor sebesar 292 yang terdapat pada tabel 20. Dengan begitu karyawan dan perusahaan harus mempertahankan pencahayaannya yang sesuai agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

2. Sirkulasi Udara

Tabel 22

Sirkulasi Udara yang ada sudah menunjang pekerjaan dan memungkinkan karyawan bekerja optimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	31%
Setuju	4	43	172	67%
Ragu-ragu	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	272	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 31% menjawab sangat setuju, 43 responden atau

67% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 67% pada pernyataan “Sirkulasi udara yang ada sudah menunjang pekerjaan dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor memiliki sirkulasi udara yang menunjang pekerjaan.

Tabel 23

Adanya sedikit tanaman hijau disekitar ruang kerja membuat udara segar dan menunjang tercukupinya oksigen bagi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	31%
Setuju	4	42	168	65%
Ragu-ragu	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	277	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 31% menjawab sangat setuju, 42 responden atau 65% menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan “Adanya sedikit tanaman hijau disekitar ruang kerja membuat udara segar dan menunjang tercukupinya oksigen bagi karyawan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor menyukai adanya tanaman hijau disekitar ruang kerja untuk membuat sejuk dan kenyamanan ditempat kerja.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator sirkulasi udara di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Adanya sedikit tanaman hijau di sekitar ruang kerja membuat udara segar dan menunjang tercukupinya oksigen bagi karyawan” dengan total skor sebesar 277 yang terdapat pada tabel 23. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan dan juga menjaga agar sirkulasi udara diruang kerja yang menunjang pekerjaan karyawan tetap terjaga baik dengan sedikit adanya tanaman hijau yang membuat sejuk di ruang kerja.

3. Kebisingan

Tabel 24

Saya merasa tidak terganggu dengan bunyi-bunyi yang ada disekitar perusahaan, tingkat kebisingan maksimal 85 dBA

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	39%
Setuju	4	35	140	54%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	5	10	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	275	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 39% menjawab sangat setuju, 35 responden atau 54% menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden atau 7% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Saya merasa tidak terganggu dengan bunyi-bunyi yang ada disekitar perusahaan, tingkat kebisingan maksimal 85 dBA.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor memiliki tingkat kebisingan sesuai prosedur dan tidak mengganggu pekerjaan di perusahaan.

Tabel 25

Kondisi Kebisingan yang ada berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan yang membuat karyawan mudah kesal dan emosi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	43%
Setuju	4	30	129	47%
Ragu-ragu	3	7	21	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	290	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 43% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 47% menjawab setuju, dan sebanyak 7 responden atau 10% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 47% pada pernyataan “Kondisi Kebisingan yang ada berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan yang membuat karyawan mudah kesal dan emosi.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor memiliki kondisi kebisingan yang

berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga membuat karyawan mudah kesal dan emosi oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator kebisingan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Kondisi kebisingan yang ada sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga membuat karyawan mudah kesal dan emosi” dengan total skor sebesar 290 yang terdapat pada tabel 25. Dengan begitu perusahaan harus menjaga kondisi kebisingan yang ada agar karyawan tetap dapat bekerja secara kondusif tanpa terganggu.

4. Keamanan

Tabel 26

Pemakaian teknologi CCTV yang ada sangat membantu keamanan di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	45	225	69%
Setuju	4	20	80	31%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	305	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 45 responden atau 69% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 31% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 69% pada pernyataan “Pemakaian teknologi CCTV yang ada sangat membantu kewanaman di perusahaan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor memiliki alat bantu keamanan yaitu pemakaian CCTV untuk keamanan dan kenyamanan di perusahaan.

Tabel 27

Tercukupinya satuan petugas keamanan di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	32%
Setuju	4	44	176	68%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	281	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 21 responden atau 32% menjawab sangat setuju, 44 responden atau 68% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 68% pada pernyataan “Tercukupinya satuan petugas keamanan di perusahaan.” Yang artinya responden setuju bahwa PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor menyediakan satuan petugas pengaman yang cukup di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mempertahankan hal tersebut agar dapat menjaga dan memberikan keamanan pada karyawan di perusahaan.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator keamanan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Pemakaian CCTV yang ada sangat membantu keamanan di perusahaan” dengan total skor sebesar 305 yang terdapat pada tabel 26. Dengan begitu karyawan dan perusahaan harus sama-sama menjaga peralatan keamanan yang ada yang sudah disediakan oleh perusahaan agar dapat digunakan dengan baik untuk memantau keamanan di perusahaan.

5. Kebersihan

Tabel 28

Jumlah tempat sampah yang ada sudah memadai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	31%
Setuju	4	43	172	66%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	278	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 31% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 66% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 66% pada pernyataan “Jumlah tempat sampah yang ada sudah memadai.” Yang artinya responden setuju bahwa perusahaan telah menyediakan jumlah tempat sampah yang ada sudah memadai. oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan akan hal ini agar dapat mempertahankan kebersihan di perusahaan.

Tabel 29
Kebersihan atau bau yang ada di sekitar perusahaan tidak mengganggu aktivitas pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	33%
Setuju	4	43	160	64%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	260	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 33% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 64% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 64% pada pernyataan “Kebersihan atau bau yang ada di sekitar perusahaan tidak mengganggu aktivitas pekerjaan.” Yang artinya responden setuju bahwa kebersihan atau bau yang ada di sekitar perusahaan tidak mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator kebersihan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Jumlah tempat sampah yang ada sudah memadai” dengan total skor sebesar 278 yang terdapat pada tabel 28. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan agar tempat sampah yang ada bila perlu ditingkatkan untuk selalu tejanya kebersihan di perusahaan.

6. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Tabel 30
Atasan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada saya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan solusi pemecahan masalah yang dihadapi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	54%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	295	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 54% menjawab sangat setuju, 30 responden atau

46% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Atasan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada saya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan solusi pemecahan masalah yang dihadapi karyawan.” Yang artinya responden setuju bahwa atasannya selalu membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini harus dipertahankan karena membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Tabel 31

Atasan selalu bersikap toleransi terhadap semua karyawannya tanpa terkecuali

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	45%
Setuju	4	36	144	55%
Ragu-ragu	3	0	0	%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	289	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden atau 45% menjawab sangat setuju, 36 responden atau 55% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 55% pada pernyataan “Atasan selalu bersikap toleransi terhadap semua karyawannya tanpa terkecuali.” Yang artinya responden setuju bahwa atasan memang harus selalu bersikap toleransi untuk bekerjasama dan membuat nayanman karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator hubungan atasan dengan bawahan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Atasan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada saya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan solusi pemecahan masalah yang dihadapi karyawan” dengan total skor sebesar 295 yang terdapat pada tabel 30. Dengan begitu atasan perusahaan harus mempertahankan agar hubungannya tersebut dengan para karyawannya dapat terus berjalan dengan baik, dan membuat karyawannya nyaman dalam bekerja.

7. Hubungan Antar Karyawan

Tabel 32

Hubungan dengan rekan kerja perusahaan terkadang masih didasarkan atas senioritas dan jabatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	38%
Setuju	4	40	160	62%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	285	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 38% menjawab sangat setuju, 40 responden atau 62% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 62% pada pernyataan “Hubungan dengan rekan kerja perusahaan terkadang masih didasarkan atas senioritas dan jabatan.” Yang artinya responden setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja perusahaan terkadang masih didasarkan atas senioritas dan jabatan atasan, hal ini harus diubah tentunya untuk kenyamanan di perusahaan dan saat bekerja.

Tabel 33

Kerjasama, komunikasi antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	46%
Setuju	4	35	140	54%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	290	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 30 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 35 responden atau 54% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Kerjasama, komunikasi antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik.” Yang artinya responden setuju bahwa kerjasama, komunikasi antar karyawan yang terjalin di perusahaan berjalan dengan baik, hal ini tentunya baik untuk dipertahankan untuk kenyamanan bersama di perusahaan.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator keamanan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Kerjasama,

komunikasi antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik” dengan total skor sebesar 290 yang terdapat pada tabel 33. Dengan begitu para karyawan harus menjaga kerjasama serta komunikasi tersebut agar dapat sama-sama bekerja dengan nyaman dan bekerja optimal untuk mencapai tujuan bersama di perusahaan.

Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator keamanan dengan pernyataan “Pemakaian teknologi CCTV yang ada sangat membantu keamanan di perusahaan” dengan skor total 305, dimana pemakaian alat bantu keamanan CCTV sangat membantu karyawan dalam hal keamanan membuat karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya dan menunjang pekerjaan karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan lingkungan kerja sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata - rata} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \\ &= \frac{3.966}{65} \\ &= 61,01\% \end{aligned}$$

Tabel 34
Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	61,01%	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor baik.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja maka, dapat diketahui bahwa interpretasi tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator keamanan dengan total skor 305. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa penerapan keamanan yang ada di perusahaan sudah baik dan jelas keamanan di perusahaan adalah paling penting di perusahaan karena untuk membuat seluruh karyawan nyaman dalam bekerja.

Sedangkan tanggapan skor total terendah pada variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator kebersihan dengan total skor 260. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa kebersihan yang ada kurang baik dari segi bau yang ada di sekitar perusahaan sehingga tidak sedikit yang terganggu aktivitasnya dalam bekerja.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban dari pernyataan lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor relatif baik.

4.2.2. Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel stres kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Stres Taraf Rendah (Lupa)

Tabel 35
Saya sering merasa lupa saat sedang bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	31%
Setuju	4	40	160	61%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	275	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 31% menjawab sangat setuju, 40 responden atau 61% menjawab setuju, dan 5 responden atau 8% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 61% pada pernyataan "Saya sering merasa lupa saat sedang bekerja". Yang artinya responden setuju bahwa karyawan sering merasa lupa saat sedang bekerja dan diberikan tugas oleh atasannya, oleh karena itu atasan atau perusahaan harus mampu meminimalisir hal ini agar dapat memperoleh hasil kerja yang baik.

Tabel 36
Saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	12%
Setuju	4	20	80	31%
Ragu-ragu	3	37	111	57%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

Jumlah		65	231	100%
--------	--	----	-----	------

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 8 responden atau 12% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 31% menjawab setuju, dan sebanyak 37 responden atau 57% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan persentase sebesar 57% pada pernyataan “Saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan”. Yang artinya responden ragu-ragu bahwa mereka lupa dengan tugas mereka yang diberikan oleh atasan, oleh karena itu atasan harus dapat memberikan solusi agar tidak menghambat pekerjaan dan tujuan perusahaan untuk memperoleh kualitas kerjayang baik.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator stres taraf rendah (lupa) yang dihasilkan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “saya lupa dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan”. Dengan total skor sebesar 231 yang terdapat pada tabel 36. Dengan begitu perusahaan dan karyawan harus dapat memperbaiki, meminimalisir hal ini agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Banyak Tidur

Tabel 37

Saya sering tertidur pada saat jam kerja atau pada saat sedang bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	15%
Setuju	4	20	80	31%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	35	70	54%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	200	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 10 responden atau 15% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 31% menjawab setuju, dan 35 responden atau 54% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Saya sering tertidur pada saat jam kerja atau pada saat sedang bekerja”. Yang artinya responden tidak setuju bahwa karyawan sering tertidur pada saat jam kerja, jelas ini tidak boleh terjadi karena bisa berakibat pada pekerjaan.

Tabel 38
Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	38%
Setuju	4	40	160	62%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	285	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 38% menjawab sangat setuju, 40 responden atau 62% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 62% pada pernyataan “Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa karyawan cepat sekali merasakan kantuk pada saat sedang bekerja.

Dari ke 2 pernyataan tentang indikator banyak tidur pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya cepat merasakan kantuk saat bekerja”. Dengan total skor sebesar 285 yang terdapat pada tabel 38. Dengan begitu atasan harus mencari solusi untuk mengatasi hal ini agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan produktif.

3. Kemacetan

Tabel 39
Saya sering merasa tidak nyaman dengan kemacetan yang ada di jalan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	42%
Setuju	4	38	152	58%
Ragu-ragu	3	0	0	%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	292	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 28 responden atau 42% menjawab sangat setuju, 38 responden atau 59% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 58% pada pernyataan “Saya sering merasa tidak nyaman dengan kemacetan yang ada di jalan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka merasa terganggu dengan kemacetan yang ada.

Tabel 40
Kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan tersebut

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	54%
Setuju	4	20	80	31%
Ragu-ragu	3	10	30	15%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	285	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 54% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 31% menjawab setuju, dan sebanyak 10 responden atau 15% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan tersebut”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan sangat terganggu dengan kemacetan karena bisa membuat telat sampai di kantor yang akhirnya pekerjaan menjadi terbengkalai karena telat.

Dari ke 2 pernyataan indikator kemacetan di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Kemacetan sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan yang berakibat pada banyak waktu yang tersita oleh kemacetan tersebut”. Dengan total skor sebesar 300 yang terdapat pada tabel 40. Hal kemacetan ini tentunya tidak bisa dihindari dan diharapkan karyawan dapat datang lebih awal agar waktu pekerjaan tidak tersendat oleh kemacetan yang ada.

4. Stres Taraf Sedang (kewaspadaan)

Tabel 41
Saya sering merasa cemas dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	23%
Setuju	4	10	40	15%
Ragu-ragu	3	30	90	47%
Tidak Setuju	2	10	20	15%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	225	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden atau 23% menjawab sangat setuju, 10 responden atau 15% menjawab setuju, sebanyak 30 responden atau 47% menjawab ragu-ragu, dan 10

responden atau 15% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan persentase sebesar 47% pada pernyataan “Saya sering merasa cemas dalam bekerja”. Yang artinya responden ragu bahwa mereka sering merasa cemas dalam pekerjaan mereka.

Tabel 42

Saya sering merasa waspada dan merasa takut atau tertekan akan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	52%
Setuju	4	30	120	47%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	293	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 34 responden atau 52% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 47% menjawab setuju, dan 1 responden atau 1% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 52% pada pernyataan “Saya sering merasa waspada dan merasa takut atau tertekan akan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering merasa waspada, takut, atau tertekan akan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Dari ke 2 pernyataan indikator stres taraf sedang (kewaspadaan) di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya sering merasa waspada dan merasa takut atau tertekan akan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”. Dengan total skor sebesar 293 yang terdapat pada tabel 42. Dengan begitu hal ini harus dapat dihindari oleh karyawan perusahaan karena dengan hal ini dapat mengganggu karyawan tersebut yang membuat mereka tidak nyaman.

5. Fokus pada indera penglihatan dan pendengaran

Tabel 43

Saya sering merasakan kelelahan pada mata

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	31%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	15	45	23%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	265	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 31% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju, dan sebanyak 15 responden atau 23% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Saya sering merasakan kelelahan pada mata”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering merasa kelelahan pada mata, hal ini tentunya harus diantisipasi untuk kenyamanan karyawan.

Tabel 44
Saya sering mengalami gangguan pendengaran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	21%
Setuju	4	15	60	24%
Ragu-ragu	3	36	108	55%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	238	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 14 responden atau 21% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 24% menjawab setuju, dan sebanyak 36 responden menjawab ragu-ragu sebesar 55%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan persentase sebesar 55% pada pernyataan “Saya sering mengalami gangguan pendengaran”. Yang artinya responden ragu bahwa mereka sering merasa mengalami gangguan pada pendengaran, hal ini tentunya harus diantisipasi dan tidak boleh terjadi untuk kenyamanan karyawan agar tidak menghambat dalam bekerja.

Dari ke 2 pernyataan indikator focus pada indera pendengaran dan penglihatan di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya sering merasakan kelelahan pada mata”. Dengan total skor sebesar 280 yang terdapat pada tabel 43. Dengan begitu hal ini harus dapat diantisipasi oleh atasan karena dapat mengganggu kesehatan penglihatan karyawan dan mengganggu dalam bekerja. Peningkatan ketegangan dalam batas toleransi

6. Peningkatan ketegangan dalam batas toleransi

Tabel 45

Saya sering merasa tegang saat sedang bersama karyawan lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	40	160	62%
Ragu-ragu	3	25	75	38%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	235	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 40 responden atau 62% menjawab setuju, 25 responden atau 38% menjawab ragu-ragu atau 38%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 62% pada pernyataan “Saya sering merasa tegang saat sedang bersama karyawan lain”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering merasa tegang saat sedang bersama karyawan lain, hal ini perlu diperbaiki untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Tabel 46

Saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	35%
Setuju	4	37	148	58%
Ragu-ragu	3	5	15	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	278	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 responden atau 35% menjawab sangat setuju, 37 responden atau 58% menjawab setuju, dan . Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan persentase sebesar 69% pada pernyataan “Saya sering merasa tegang saat sedang bersama karyawan lain”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering merasa tegang saat sedang bersama karyawan lain, hal ini perlu diperbaiki untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dari ke 2 pernyataan indikator peningkatan ketegangan dalam batas toleransi di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya merasa tidak dapat bertoleransi dengan baik karena tingkat ketegangan berlebih”. Dengan total skor sebesar 278 yang terdapat

pada tabel 46. Dengan begitu hal ini harus dapat dicarikan solusi untuk kenyamanan kerja karyawan.

7. Mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya

Tabel 47

Saya mampu mengatasi perdebatan di sekitarnya walaupun diri saya dalam bahaya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	38%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	10	30	16%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	275	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 38% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju, dan sebanyak 10 responden atau 16% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Saya mampu mengatasi perdebatan di sekitarnya walaupun diri saya dalam bahaya”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka mampu mengatasi perdebatan yang ada di perusahaan meskipun membahayakan diri sendiri.

Tabel 48

Saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri saya sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	37%
Setuju	4	36	144	55%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	279	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 responden atau 37% menjawab sangat setuju, 36 responden atau 55% menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden menjawab ragu-ragu atau sebesar 8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 55% pada pernyataan “Saya mampu mengatasi masalah yang dapat mempengaruhi diri saya sendiri”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka mampu mengatasi perdebatan yang ada di perusahaan meskipun dapat mempengaruhi diri karyawan tersebut.

Dari ke 2 pernyataan indikator mampu mengatasi situasi yang dapat mempengaruhi dirinya di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya mampu mengatasi perdebatan di sekitar walaupun diri saya dalam bahaya”. Dengan total skor sebesar 290 yang terdapat pada tabel 47. Dengan begitu hal ini harus dapat dipertahankan oleh karyawan tetapi harus dengan pemecahan masalah yang dibantu oleh atasan agar hubungan dan pekerjaan tetap kondusif.

8. Stres Taraf Tinggi (Merasakan Ancaman)

Tabel 49

Saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	23%
Setuju	4	43	172	66%
Ragu-ragu	3	7	21	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	268	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden atau 23% menjawab sangat setuju, 43 responden atau 66% menjawab setuju, dan sebanyak 7 responden atau 11% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 66% pada pernyataan “Saya merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka merasakan ancaman pada saat mereka tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, atasan harus membuat mereka nyaman agar karyawan tidak merasakan ancaman di tempat kerja.

Tabel 50

Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	8%
Setuju	4	10	40	15%
Ragu-ragu	3	50	150	77%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	215	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 5 responden atau 25% menjawab sangat setuju, 10 responden atau 15%

menjawab setuju, dan sebanyak 50 responden atau 77% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan persentase sebesar 77% pada pernyataan “Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka merasakan tertekan apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Dari ke 2 pernyataan indikator stres taraf tinggi (merasakan ancaman) di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya merasa tertekan dan terancam apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”. Dengan total skor sebesar 281 yang terdapat pada tabel 50. Dengan begitu hal ini harus dapat dibuat nyaman agar karyawan tidak merasakan ancaman pada saat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

9. Mengalami gangguan fisik

Tabel 51
Saya mudah merasakan pegal-pegal, diare dan sakit kepala

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	31	124	47%
Ragu-ragu	3	34	102	53%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	226	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 47% menjawab setuju, 34 responden atau 53% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan persentase sebesar 53% pada pernyataan “Saya mudah merasakan pegal-pegal, diare, dan sakit kepala”. Yang artinya responden ragu bahwa mereka sering merasakan pegal-pegal, diare, dan sakit kepala pada saat mereka bekerja, juga tentunya atasan harus selalu memperhatikan kesehatan para karyawannya.

Tabel 52
Saya mudah merasa lelah pada saat melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	40%
Setuju	4	39	156	60%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	286	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden atau 40% menjawab sangat setuju, 39 responden atau 60% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 60% pada pernyataan “Saya mudah lelah pada saat melakukan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka merasakan mudah lelah pada saat mereka melakukan pekerjaan, atasan harus membuat mereka nyaman agar karyawan tidak merasakan kelelahan bekerja yang berlebihan.

Dari ke 2 pernyataan indikator mengalami gangguan fisik di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya mudah lelah pada saat melakukan pekerjaan”. Dengan total skor sebesar 286 yang terdapat pada tabel 52. Dengan begitu hal ini harus dapat diantisipasi oleh atasan juga karyawan agar karyawan tetap dapat bekerja secara maksimal.

10. Mengalami gangguan psikis

Tabel 53
Saya mudah merasa cemas dan depresi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	3	12	4%
Ragu-ragu	3	12	36	19%
Tidak Setuju	2	50	100	77%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	148	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 3 responden atau 4% menjawab setuju, 12 responden atau 19% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 50 responden atau 77% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 77% pada pernyataan “Saya mudah merasa cemas dan depresi”. Yang artinya responden tidak setuju bahwa mereka mudah merasa cemas dan depresi, karena hal ini tidak boleh terjadi pada karyawan, bisa mengganggu kesehatan dan menghambat pekerjaan di perusahaan.

Tabel 54
Saya mudah marah dan sulit untuk dikendalikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	14	56	21%
Ragu-ragu	3	21	63	32%
Tidak Setuju	2	30	60	47%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	179	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 14 responden atau 21% menjawab setuju, 21 responden atau 32% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 30 responden atau 47% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 47% pada pernyataan “Saya mudah marah dan sulit untuk dikendalikan”. Yang artinya responden tidak setuju bahwa mereka mudah marah dan sulit dikendalikan, hal ini tidak boleh terjadi karena bisa merusak hubungan baik dengan karyawan lainnya.

Dari ke 2 pernyataan indikator mengalami gangguan psikis di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya mudah marah dan sulit untuk dikendalikan”. Dengan total skor sebesar 179 yang terdapat pada tabel 54. Dengan begitu hal ini harus dapat dihindarkan oleh karyawan karena bisa mengganggu komunikasi dan kerjasama di tempat kerja.

11. Perilaku Kerja

Tabel 55

Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	26%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	18	54	28%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	259	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 17 responden atau 26% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden atau 28% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Tabel 56

Saya selalu menghindari bila ada permasalahan dalam pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	2	8	3%
Ragu-ragu	3	18	54	27%
Tidak Setuju	2	30	60	46%
Sangat Tidak Setuju	1	15	15	24%
Jumlah		65	137	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab setuju, 18 responden atau 27% menjawab ragu-ragu, sebanyak 30 responden atau 46% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 15 responden atau 24% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Saya selalu menghindar bila ada permasalahan dalam pekerjaan”. Yang artinya responden tidak setuju bahwa mereka selalu menghindar bila ada masalah, dan jika dihindari akan bertambah besar jadi mereka harus dapat menyelesaikan masalah tersebut dengan baik dan tanggungjawab.

Dari ke 2 pernyataan indikator mengalami gangguan psikis di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan”. Dengan total skor sebesar 259 yang terdapat pada tabel 55. Dengan begitu hal ini harus dapat dipertahankan oleh perusahaan karena dengan hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator stres taraf sedang (kewaspadaan) dengan pernyataan Saya merasa tertekan apabila tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu” dengan skor total 293, atasan harus membantu karyawan dalam hal ini agar membuat karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya dan menunjang pekerjaan karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana stres kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan stres kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata - rata} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \\ &= \frac{4.800}{65} \\ &= 73,84\% \end{aligned}$$

Tabel 57
Sebaran Nilai Interval Stres Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	73,84%	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor baik yang artinya pada taraf sedang dan masih bisa di minimalisir agar tidak menjadi stress taraf tinggi

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel stres kerja maka, dapat diketahui bahwa interpretasi tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator stress taraf sedang (kewaspadaan) dengan total skor 293. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa stress taraf sedang (kewaspadaan) dengan pernyataan karyawan sering merasa takut dan waspada jika mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Sedangkan tanggapan skor total terendah pada stres kerja terdapat pada indikator stress taraf tinggi (merasakan ancaman) dengan total skor 137. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa stress taraf tinggi (merasakan ancaman) pada pernyataan karyawan selalu menghindar jika ada masalah di perusahaan ini tidak terjadi pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, mereka selalu profesional dalam bekerja.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban dari pernyataan stres kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor relatif baik dan terjadi pada taraf sedang.

4.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 65 orang.

Interpretasi hasil dari output SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS type 23, dapat diketahui bahwa besarnya *Pearson Product Moment* adalah r adalah 0,856. Artinya Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat, dalam artian bahwa semakin kuat lingkungan kerja semakin berkurang stres kerja yang ada di perusahaan.

Tabel 58
Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	0,856	Sangat Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 1,990		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,856$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0.856^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.7327 \times 100\%$$

$$KD = 73.27\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan sebesar 73.27% sedangkan sisanya sebesar 26.73% dijelaskan oleh faktor lain di luar lingkungan kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. $H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$, berarti ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan.

b. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

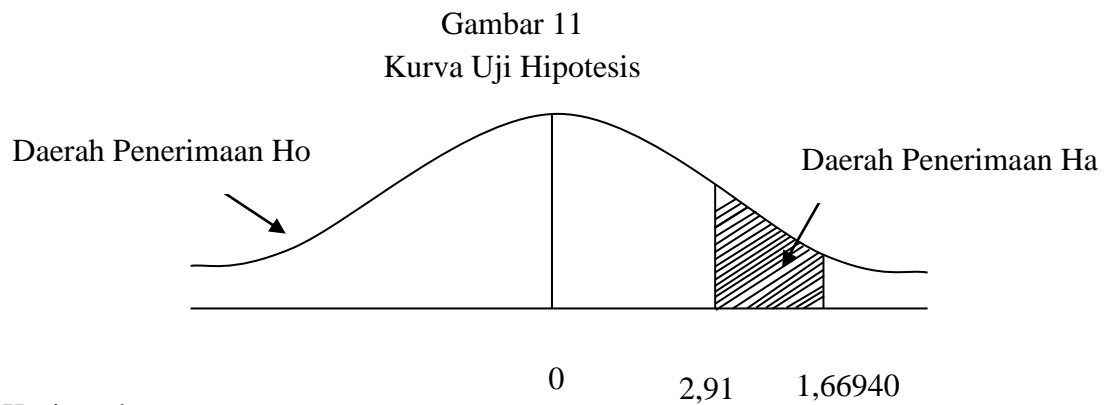
$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,856 \sqrt{65-2}}{\sqrt{1-0,856^2}}$$

$t_{hitung} = 2,91$ Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $65 - 2 = 63$, maka diperoleh t tabel 1,66940.

c. Kurva



d. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,91 > 1,66940$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik. Karyawan menilai bahwa pencahayaan, sirkulasi udara kebisingan, keamanan, kebersihan, hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan antar karyawan sudah mendukung dan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
2. Stres kerja karyawan secara individu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik . Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang terjadi di perusahaan berada pada taraf sedang.
3. Hasil penelitian ini diketahui bahwa analisis koefisien korelasi, diperoleh R sebesar 0,856 artinya bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan adalah sangat kuat. Hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor terhadap variabel stress kerja karyawan sebesar 73,27%, sedangkan sisanya sebesar 26,73% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis korelasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,91 > 1,66940$) artinya H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja (variabel bebas) dengan stress kerja karyawan (variabel terikat) pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penuli ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, pimpinan perusahaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor harus selalu mengajak para karyawannya untuk bekerjasama mempertahankan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Jarak antara benda-benda seperti meja tamu, kursi dan lain-lain harus diberi jarak dengan meja para karyawan agar para karyawan mudah melakukan aktivitasnya dalam bekerja dan berjalan.
2. Tata letak ruang kerja sebaiknya diubah agar diatur sedikit lebih luas.
3. Sirkulasi udara yang ada didalam ruangan lebih diperbanyak untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Hubungan antar atasan dan bawahan dibuat sedekat mungkin agar karyawan tidak mudah tegang.
5. Dengan tingkat stres kerja karyawan yang relatif sedang, manajemen PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor perlu melakukan evaluasi, dan selalu mencari solusi untuk meminimalkan tingkat stres tersebut.
6. Perusahaan bisa lebih memperhatikan stress kerja karyawan yang terlihat dari keadaan fisik dan perilaku, dengan menyesuaikan berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, dan penempatan karyawan sesuai keahliannya.
7. Perusahaan lebih bisa mengerti apa yang dibutuhkan karyawan agar mereka nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan. 2008. *Analisis Jalur*. Edisi kedua, Bandung: Alfabeta
- Burhan Nurgiantoro, Gunawan, Marzuki. 2012. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. 2004. *Human Resource Management*. South-Western
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. — 15th ed. 2013. “*Organizational behavior*”. by Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Werther Jr., B., Wiliam, and Davis, Keith. 1996. *Human Resources And Personnel Management*. Fifth Edition. Mecgraw-Hill. USA

- A.S Mandagie, Lotje Kawet dan Yantje Uhing 2016 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 1 Maret 2016, Hal: 344-354, ISSN: 2303-1174
- Basuki, dan Indah Susilowati 2005 “Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja”. *Jurnal JRBI*. Vol. 1 No. 1 Hal: 31-47
- Meirina Lubis 2013 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amik Tunas Bangsa Pematang Siantar Medan”. *Jurnal EMBA*. Vol 4 No.5 2016, Hal: 303-408, ISSN: 2303-1174
- Rokhilah, dan Susetyo Darmanto 2014 “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB)”. *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 29 No. 1 Januari 2014, ISSN: 085-1442

LAMPIRAN

Lampiran 1


PT PLN (PERSERO)
TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH
AREA PELAKSANA PEMELIHARAAN BOGOR

Jend Sudirman No. 5 Bogor
 Telp : (0251) 8311530
 Faksimile : (0251) 8313242

Website : <http://10.6.11.10>
 Email : app.bgor@pln.co.id

SURAT KETERANGAN

No. 0018.SK/SDM.03.03/APP BGOR/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manajer PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah - Area Pelaksana Pemeliharaan Bogor menerangkan bahwa :

Nama : Rikardo Siregar
 NIP : 7906137Z
 Jabatan : Manajer PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah - Area Pelaksana Pemeliharaan Bogor

Menerangkan bahwa :

Nama : Sasanti Intan Laras
 NIM : 021114159
 Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan
 Jurusan : Manajemen

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan riset magang di Bidang SDM PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah - Area Pelaksana Pemeliharaan Bogor selama 2 (dua) bulan terhitung tanggal 01 Agustus 2017 s.d 29 September 2017

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagai mana mestinya.



Lampiran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	14	100.0

Sumber : output SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.772	.974	15

Sumber : output SPSS 23

Lampiran 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	22	100.0

Sumber : output SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.919	23

Sumber : output SPSS 23

Lampiran 4

Lingkungan Kerja													Total	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54
4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	66
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	55
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	66

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54
4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	66
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	55
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68

Lampiran 5

Stres Kerja																				Total		
4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	62
3	4	1	2	3	1	3	4	4	3	2	2	2	3	1	1	4	1	2	1	3	1	51
2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
4	4	1	5	4	1	4	4	4	4	5	2	5	4	2	1	4	1	2	1	4	1	67
4	4	1	5	4	1	4	2	4	4	5	3	5	4	2	1	4	1	2	1	4	1	66
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	74
4	5	2	5	4	2	4	2	5	4	5	3	5	4	2	2	5	2	2	2	4	2	75
2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	4	1	4	1	2	1	51
2	5	2	3	2	2	2	4	5	2	3	2	3	2	4	2	5	2	4	2	2	2	62
4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	1	2	1	4	1	64
4	4	2	5	4	2	4	2	4	4	5	3	5	4	2	2	4	2	2	2	4	2	72
4	5	3	4	4	3	4	2	5	4	4	2	4	4	2	2	5	2	2	2	4	2	73
4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	83
4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	70
2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	44
4	3	2	5	4	2	4	2	3	4	5	3	5	4	4	2	3	2	2	2	4	2	71
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	74
4	4	2	5	4	2	4	5	4	4	5	2	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	78
3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	63
4	4	1	4	4	1	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	69
4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	5	4	2	5	2	3	5	4	2	73
4	4	2	4	4	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	76
4	4	1	5	4	1	4	4	4	4	5	2	5	4	3	1	4	1	4	1	4	1	70
4	3	1	4	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	3	1	4	1	4	1	65
4	4	2	5	4	2	4	5	4	4	5	2	5	4	5	2	4	2	5	2	4	2	80
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	75
4	5	2	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	5	2	5	2	4	2	80
4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	79
4	5	2	3	4	2	4	4	5	4	3	2	3	4	4	2	5	2	4	2	4	2	74
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	84
4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	62
3	4	1	2	3	1	3	4	4	3	2	2	2	3	1	1	4	1	2	1	3	1	51
2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
4	4	1	5	4	1	4	4	4	4	5	2	5	4	2	1	4	1	2	1	4	1	67
4	4	1	5	4	1	4	2	4	4	5	3	5	4	2	1	4	1	2	1	4	1	66
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	74
4	5	2	5	4	2	4	2	5	4	5	3	5	4	2	2	5	2	2	2	4	2	75
2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	4	1	4	1	2	1	51
2	5	2	3	2	2	2	4	5	2	3	2	3	2	4	2	5	2	4	2	2	2	62
4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	1	2	1	4	1	64

4	4	2	5	4	2	4	2	4	4	5	3	5	4	2	2	4	2	2	2	4	2	72
4	5	3	4	4	3	4	2	5	4	4	2	4	4	2	2	5	2	2	2	4	2	73
4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	83
4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	70
2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	44
4	3	2	5	4	2	4	2	3	4	5	3	5	4	4	2	3	2	2	2	4	2	71
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	74
4	4	2	5	4	2	4	5	4	4	5	2	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	78
3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	63
4	4	1	4	4	1	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	69
4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	5	4	2	5	2	3	5	4	2	73
4	4	2	4	4	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	76
4	4	1	5	4	1	4	4	4	4	5	2	5	4	3	1	4	1	4	1	4	1	70
4	3	1	4	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	3	1	4	1	4	1	65
4	4	2	5	4	2	4	5	4	4	5	2	5	4	5	2	4	2	5	2	4	2	80
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	75
4	5	2	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	5	2	5	2	4	2	80
4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	79
4	5	2	3	4	2	4	4	5	4	3	2	3	4	4	2	5	2	4	2	4	2	74
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	84
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	75
4	5	2	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	5	2	5	2	4	2	80
4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	79
4	5	2	3	4	2	4	4	5	4	3	2	3	4	4	2	5	2	4	2	4	2	74
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	84