



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES
KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAPOLITAN
DEVELOPMENTS .Tbk**

Skripsi

Dibuat oleh

**Ramdan Afini
021113104**

**FAKULTAS EKONOMI
Universitas Pakuan**

BOGOR

2017

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN
PADA PT. MEGAPOLITAN DEVELOPMENTS.Tbk**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

(Herdiyana., MM., SE)

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYWAN
PADA PT. MEGAPOLITAN DEVELPOMENTS .Tbk

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Selasa Tanggal : 08 / Agustus / 2017

Ramdan Afini

021113104

Menyetujui,

Dosen Penguji



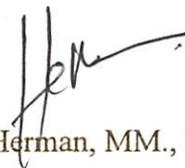
(Dr. Hari Muharam, MM., SE)

Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Karma Syarif, MM., SE.)



(Herman, MM., SE.)

ABSTRAK

RAMDAN AFINI NPM 021113104. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments.Tbk Kawana Mega Kuningan Barat Jakarta Selatan. Di Bawah Bimbingan Karma Syarif Dan Herman

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 di perusahaan tersebut agar para karyawannya tidak mengalami stres, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Penelitian ini mengambil disebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang properti yaitu PT. Megapolitan Developments.Tbk yang beralamat di Jl. Kawasan Mega Kuningan Barat, Kav. E4 No. 3, Kuningan Timur, Setiabudi. Jakarta, 12950, RT.5/RW.2,. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian verifikatif, 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 $r = 0,400$. Berarti bahwa lingkungan kerja dan stres kerja karyawan memiliki hubungan positif yang artinya kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi = 16%, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dalam mempengaruhi tinggi rendahnya stres kerja karyawan adalah 16% dan sisanya 84% disebabkan oleh faktor lain. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan positif lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Megapolitan Developments.Tbk. Karena $t_{hitung} (3,845) > t_{tabel} (1,653)$, maka tolak H_0 dan terima H_a . Yang berarti adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan stres kerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja dan Stres kerja , Positif

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia yang telah diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini.

Penulisan proposal skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana muda pada Universitas Pakuan Bogor.

Tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulisan 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 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Bapak Karma Syarif, SE., MM., & Bapak Herman, SE., MM., selaku Ketua Dosen Pembimbing dan Anggota Dosen Pembimbing
5. Ibu Berti, selaku pihak SDM PT. Megapolitan Developments, Tbk.
6. Orangtua tercinta yang telah memberikan Do'a dan semangat kepada penulis.
7. Kakak-kakakku yang telah memotivasi secara moral dan materil demi kelancaran dan kesuksesan penulis
8. Saudara ku Alm. Putra Novel Andriana
9. Teman-teman Kelas C & D Jurusan Manajemen Angkatan 2013
10. Sahabat – sahabat ku Galih Cahyana, Doni Setiawan, dan Asep Hermawan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun bagi penulis karya ilmiah ini.

Akhir kata perkenankanlah penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan proposal skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenan di hati pembaca sekalian. Penulis berharap semoga penulisan proposal skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca sekalian pada umumnya.

Bogor, November 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud penelitian	8
1.3.2. Tujuan penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Lingkungan Kerja	14
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	15
2.2.3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	17
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.3. Stres Kerja	20
2.3.1. Pengertian Stres Kerja	20
2.3.2. Tingkatan Stres.....	21
2.3.3. Indikator-indikator Stres Kerja	22
2.3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	23
2.4. Penelitian Sebelumnya	26
2.5. Kerangka Pemikiran	27
2.6. Hipotesis Penelitian	28

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian	29
3.2.	Objek, Unit Analisi, dan Lokasi Penelitian	29
3.2.1.	Objek Penelitian	29
3.2.2.	Unit Analisis	30
3.3.3.	Lokasi Penelitian	30
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1.	Jenis Data Penelitian.....	30
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	30
3.4.	Operasionalisasi Variabel	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data	32
3.6.1.	Sumber Primer	32
3.6.2.	Sumber Sekunder.....	33
3.6.3.	Uji Validitas	33
3.6.4.	Uji Reliabilitas	35
3.7.	Metode Analisis Data	37
3.7.1.	Analisis Koefisien Korelasi	37
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
4.1.1.1.	Visi Dan Misi Perusahaan.....	40
4.1.2.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
4.1.3.	Profil Responden.....	44
4.2.	Pembahasan	
4.2.1.	Lingkungan Kerja Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk.....	47
4.2.2.	Stres Kerja Pada PT. Megapolitan Developments. Tbk	55
4.2.3.	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments. Tbk..	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan.....	64
5.1.1.	Kesimpulan Umum.....	64
5.1.1	Kesimpulan Khusus.....	64
5.2.	Saran.....	65
JADWAL PENELITIAN		
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data <i>Turnover</i> Karyawan.....	4
Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan.....	5
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	34
Tabel 3.3. Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	35
Tabel 3.4. Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.5. Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja.....	36
Tabel 3.6. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	37
Tabel 4.1. Profil Responden Pada PT. Megapolitan Developments.Tbk Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2. Profil Responden Pada PT. Megapolitan Developments.Tbk Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3. Profil Responden Pada PT. Megapolitan Developments.Tbk Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.4. Profil Responden Pada PT. Megapolitan Developments.Tbk Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.5. Pendapat Responden mengenai pernyataan “suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan”	47
Tabel 4.6. Pendapat Responden mengenai pernyataan “tempat sampah di tempat saya bekerja sudah memadai”	48
Tabel 4.7. Pendapat Responden mengenai pernyataan “petugas keamanan selalu waspada di tempat kerja”	48
Tabel 4.8. Pendapat Responden mengenai pernyataan “fasilitas keamanan di tempat saya bekerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja”	49
Tabel 4.9. Pendapat Responden mengenai pernyataan “penerangan di tempat kerja menyilaukan mata saya”	49
Tabel 4.10. Pendapat Responden mengenai pernyataan “pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai”	50
Tabel 4.11. Pendapat Responden mengenai pernyataan “pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik”	50
Tabel 4.12. Pendapat Responden mengenai pernyataan “atasan saya selalu berkomunikasi dengan bawahannya”	51
Tabel 4.13. Pendapat Responden mengenai pernyataan “atasan saya selalu mengadakan rapat dengan bawahannya”	51
Tabel 4.14. Pendapat Responden mengenai pernyataan “komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik”	52
Tabel 4.15. Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya mengikuti keorganisasian pekerja”	52
Tabel 4.16. Pendapat Responden mengenai pernyataan “hubungan yang baik	

antar karyawan mempengaruhi saya dalam bekerja”	53
Tabel 4.17. Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan kepada saya”	55
Tabel 4.18. Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai kemampuan saya”	55
Tabel 4.19. Pendapat Responden mengenai pernyataan “atasan saya egois memperlakukan bawahannya”	56
Tabel 4.20. Pendapat Responden mengenai pernyataan “hari libur yang diberikan kepada saya terlalu sedikit”	56
Tabel 4.21. Pendapat Responden mengenai pernyataan “waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sedikit”	57
Tabel 4.22. Pendapat Responden mengenai pernyataan “adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan saya”	57
Tabel 4.23. Pendapat Responden mengenai pernyataan “keluarga saya tidak setuju saya bekerja disini”	58
Tabel 4.24. Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya mempunyai keluarga yang harmonis”	58
Tabel 4.25. Pendapat Responden mengenai pernyataan “saya kurang berkomunikasi dengan keluarga saya”	59
Tabel 4.26. Ananlisis Koefisien Korelasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Data Grafik Prsentase Turnover Karyawan.....	5
Gambar 1.2.	Data Grafik Absensi Karyawan.....	6
Gambar 2.1.	Konstelasi Penelitian	28
Gambar 3.1.	Kurva Uji Statistik	38
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Megapolitan Developments .Tbk.....	41
Gambar 4.2.	Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.3.	Usia Responden.....	45
Gambar 4.4.	Lama Bekerja.....	46
Gambar 4.5.	Pendidikan Terakhir.....	47
Gambar 4.6.	Uji hipotesis daerah kritis uji z.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya adalah lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memadai. Terkadang karyawan dilanda rasa jenuh, bosan, letih, dan kurang bersemangat. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang kurang memadai sehingga hal tersebut mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja.

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 pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. 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.

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. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, 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, menurunnya produktivitas kerja, 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 *deadline* kepada setiap karyawannya. Agar setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cekatan. Jika karyawan tersebut tidak memenuhi *deadline* yang diberikan, perusahaan pun akan memberikan *punishment* terhadap karyawan tersebut. Tentu hal ini menjadi sebuah tekanan dan dapat menimbulkan stres terhadap karyawan.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja di kota besar. Masyarakat pekerja di kota-kota besar seperti Jakarta sebagian besar merupakan pekerja yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas akhir, tuntutan yang berperan di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, 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.

Namun, stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan potensial. Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan mengelola stres kerja dan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Termasuk lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap stres dan kinerja karyawan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan kerja. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dalam hal ini, pihak perusahaan khususnya kepada manager setiap departemen harus tahu karakteristik para pekerjanya, pemberian porsi kerja terhadap karyawan, penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Selain itu, atasan pun harus selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya, agar karyawan tidak segan untuk mengungkapkan keluhan terhadap atasannya, hal ini akan mempermudah untuk mengetahui masalah yang dihadapi karyawan dan dapat menemukan sebuah solusi dari masalah tersebut.

Salah satu bisnis yang memiliki intensi *turnover* tinggi adalah bisnis property. PT. Megapolitan Developments Tbk adalah salah satunya. PT. Megapolitan Developments Tbk (“Perseroan”) adalah salah satu perusahaan pengembang properti nasional terkemuka di Indonesia yang bergerak dalam bidang pengembangan dan investasi bisnis properti yang memiliki portfolio proyek pengembangan kawasan hunian tapak dan vertikal serta komersial dengan segmen pasar menengah ke atas di Cinere, Sentul - Bogor, dan Karawaci. Perseroan yang didirikan oleh Sudjono Barak Rimba dan L. Melani Lowas Barak Rimba pada tahun 1976 bermula terlahir sebagai agen properti dengan nama Megapolitan Developments Corporation yang menjual kavling tanah di Jakarta Timur dan Cinere. Pada tahun 1979, Perseroan mulai memasuki bisnis sebagai pengembang properti dengan “Mewujudkan impian untuk mendirikan sebuah kota yang jauh lebih dari sekedar kota metropolitan” mengembangkan kawasan Cinere seluas 55 hektar dalam membangun perumahan Megapolitan Cinere Estate, Griya Cinere 1, Graha Cinere tahap pertama yaitu Cinere Country. Setelah mempunyai pengalaman dalam mengembangkan hunian tapak, tahun 2002 Perseroan merambah pembangunan hunian vertikal di kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan yaitu Bellagio Residence & Mall dan Bellagio Mansion. Salah satu misi PT. Megapolitan Developments Tbk adalah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan 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. Megapolitan Developments Tbk justru kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang ada dan mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini tentu menunjukkan tingkat stres terhadap pekerjaan para karyawan PT. Megapolitan Developments Tbk. Tingkat *turnover* tersebut dapat tergambarkan melalui data sebagai berikut:

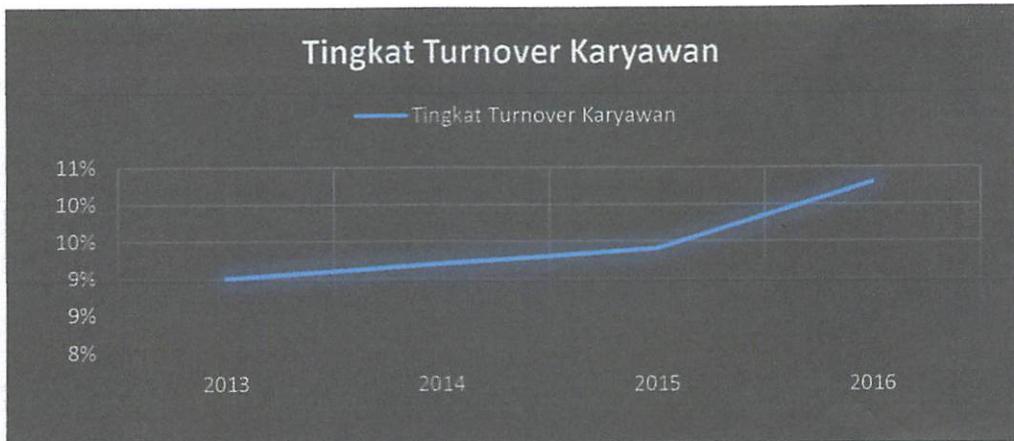
TABEL 1.1
DATA *TURNOVER* KARYAWAN
PT. MEGAPOLITAN DEVELOPMENTS .Tbk

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan akhir tahun	Persentase Tingkat perputaran karyawan
2013	226	65	32	259	9%
2014	259	78	41	296	9,2%
2015	296	92	44	344	9,4%
2016	344	103	56	391	10,3%

Sumber: Bagian SDM PT. Megapolitan Developments .Tbk

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2013, 2014, 2015, dan 2016, karyawan yang keluar dari perusahaan terus meningkat. Pada tahun 2013 sebanyak 32 karyawan keluar, tahun 2014 mengalami kenaikan sebanyak 9 karyawan menjadi 41 karyawan, tahun 2015 jumlah karyawan keluar sedikit mengalami penurunan menjadi 44 karyawan, sedangkan di tahun 2016 karyawan yang keluar meningkat menjadi 56 karyawan. Tingginya jumlah karyawan ini dikarenakan pemutusan kontrak, kompensasi yang tidak sesuai, kinerja kurang optimal, tingkat disiplin kerja yang rendah, dan karena mendapatkan suatu penawaran kerja yang lebih baik di perusahaan lain. Maka dari data ini, dapat diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan cukup tinggi. Karena struktur karyawan di setiap perusahaan berbeda-beda maka tidak ada suatu standar angka *turnover* karyawan. Namun, PT. Megapolitan Developments .Tbk menetapkan toleransi angka *turnover* ideal untuk perusahaannya adalah 6%. Angka ini terlihat sangat jauh dengan presentasi *turnover* di 4 tahun belakangan ini. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya-biaya sumber daya manusia, seperti biaya perekrutan dan biaya pelatihan karyawan baru. *Turnover* yang tinggi ini mengindikasikan adanya ketidaknyamanan yang mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja. Berikut adalah tabel persentase tingkat *turnover* karyawan :

GAMBAR 1.1
DATA GRAFIK PERSENTASE *TURNOVER* KARYAWAN
PT. MEGAPOLITAN DEVELOPMENTS .Tbk



Dari data tabel persentase diatas bisa disimpulkan bahwa setiap tahunnya tingkat *turnover* karyawan terus mengalami peningkatan dari tahun 2013 9% , 2014 9,2%, 2015 9,4% , dan tahun 2016 10,3%. Hal ini sangat jauh dari standar *turnover* karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu berkisar 6%.

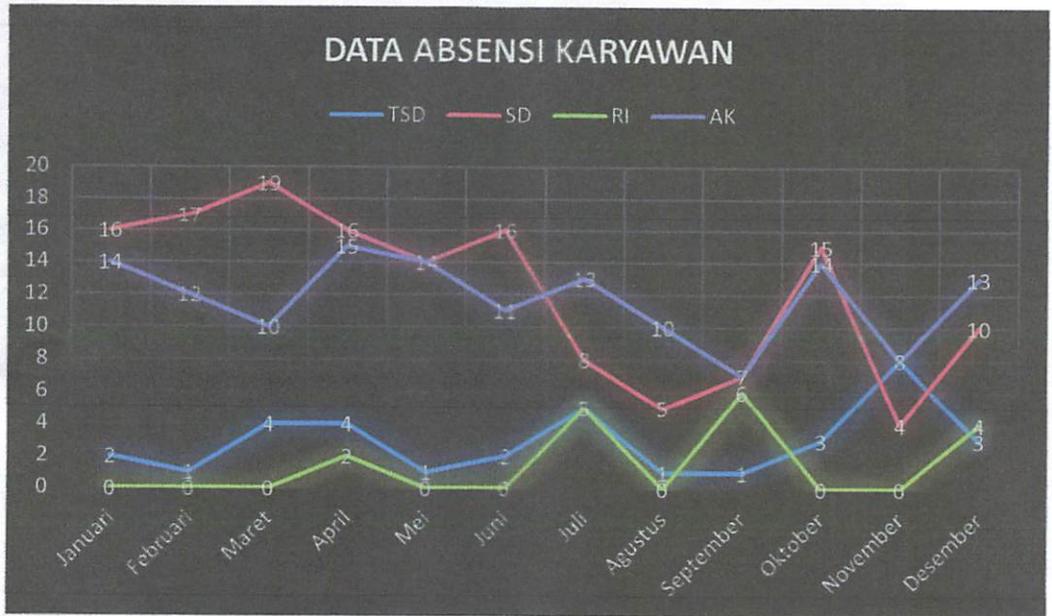
Adapun data absensi karyawan yang ada pada PT. Megapolitan Developments .Tbk sebagai berikut.

TABEL 1.2
DATA ABSENSI KARYAWAN
PT. MEGAPOLITAN DEVELOPMENTS .Tbk

NO	Bulan	TSD	SD	RI	AK
1	Januari	2	16	0	14
2	Februari	1	17	0	12
3	Maret	4	19	0	10
4	April	4	16	2	15
5	Mei	1	14	0	14
6	Juni	2	16	0	11
7	Juli	5	8	5	13
8	Agustus	1	5	0	10
9	September	1	7	6	7
10	Oktober	3	15	0	14
11	November	8	4	0	8
12	Desember	3	10	4	13
13	Total	35	147	17	141

Sumber: Bagian SDM PT. Megapolitan Developments .Tbk

GAMBAR 1.2
DATA ABSENSI GRAFIK KARYAWAN
PT. MEGAPOLITAN DEVELOPMENTS .Tbk



Keterangan :

- TSD : Tanpa Surat Dokter
 SD : Surat Dokter
 RI : Rawat Inap
 AK : Absen Kosong

Dari data tabel 1.2 dan gambar 1.2 di atas diketahui bahwa tingkat kedisiplinan para karyawan di PT. Megapolitan Developments .Tbk masih sangat rendah. Dilihat dari jumlah angka surat dokter cukup tinggi yaitu berjumlah 147 dan keterangan dari absen kosong di atas angka 50, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami kejenuhan, bosan, kurang motivasi dan stres terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif baik secara fisik maupun non fisik.

Stres yang dialami karyawan ini menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan PT. Megapolitan Developments .Tbk . Karena karyawan yang memiliki stres kerja pada tingkatan pertama dan kedua akan cenderung mengganggu aktivitas perusahaan.

Stres kerja tersebut akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya karena tingkatan stres kerja yang kedua adalah stres kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, dengan begitu kinerja karyawan akan terjadi peningkatan maka tujuan perusahaan akan maksimal.

Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menjaga lingkungan kerja dengan baik, lingkungan kerja yang baik di asumsikan akan berpengaruh kepada stres kerja karyawan. Jika stres kerja karyawan dapat diatasi dengan baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik. Stres kerja yang dapat diatasi dengan baik juga membuat karyawan yang semula berada di tingkatan stres pada tingkatan pertama dan ketiga cukup banyak, perlahan akan menjadi banyak pada tingkatan stres kerja kedua, tentu saja hal tersebut akan menurunkan tingkat *turnover* karyawan serta akan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan, karena karyawan semakin bersemangat dan menganggap semua pekerjaan yang berat adalah sebagai tantangan yang harus diselesaikan, maka produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments.Tbk**”

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 karyawan masih tergantung dengan lingkungan kerja yang di terapkan sehingga mengakibatkan hasil kerja karyawan PT. Megapolitan Developments .Tbk belum tercapai dengan optimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana Lingkungan kerja pada PT. Megapolitan Developments .Tbk ?
2. Bagaimana Stres kerja karyawan Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk?
3. Bagaimana Hubungan Lingkungan kerja dengan Stres kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini antara lain:

Untuk mendapatkan data dan 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 Lingkungan kerja pada PT. Megapolitan Developments .Tbk
2. Untuk mengetahui Stres kerja karyawan Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk
3. Untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres kerja Karyawan pada PT. Megapolitan Developments .Tbk

1.4. Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan teoritis
Penulis sangat berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres kerja karyawan di perusahaan.
2. Kegunaan praktis
Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, sebagai berikut :

Marwansyah dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (2010:3)

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).

Kaswan (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan pengertian, sebagai berikut:

MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain.

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

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Flippo (Dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008:5) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Procurement (pengadaan)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. (*the right man in the right place*).
2. Development (Pengembangan)
adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. Compensation (kompensasi)
adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
4. Integration (Integrasi)
adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
5. Separation (pemutusan hubungan kerja).
adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:14-15), kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum adalah tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain:

- a. Persiapan dan penarikan
- b. Seleksi
- c. Pengembangan
- d. Pemeliharaan

e. Penggunaan

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 putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam organisasi perusahaan, hal tersebut dilakukan demi terwujudnya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan mampu berkomunikasi pun sangat berperan dalam pekerjaan yang mereka jalankan di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:15) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menempatkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan pada *job description*, *job satisfaction*, *job requirement*, dan *job evolution*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan pada asas *The right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horisontal;
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan dari sumber daya manusia menentukan terciptanya visi, misi, dan tujuan perusahaan untuk kedepannya dalam membantu kegiatan perusahaan. Mendapatkan karyawan yang terampil, pintar juga harus disertai dengan kemauan dan kesungguhan mereka dalam bekerja secara efektif dan efisien. Maka dari itu peranan manajemen sumber daya manusia secara langsung mempersatukan antara pihak karyawan dan perusahaan dalam bekerja sama.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia yang diutarakan para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sitohang (2007:13) Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu tujuan sosial kemasyarakatan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan pribadi para pekerja.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:14) Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wiliam 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 eticaly and socially responsible way.*

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber

daya manusia secara etika dan sosial guna perkembangan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

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 pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

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”.

Menurut Nuraini (2013:97) dalam Feru (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadainya atau tidak alat-alat perlengkapan kerja.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Menurut Sutrisno (2009:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:119) *“Anyone who has spent much time in an organization realizes people often be-have in ways that violate established norms and threaten the organization, its members, or both”*.

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”*.

Lingkungan kerja pun terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:22) yaitu semua keadaan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:31) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan definisi di atas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam melakukan sebuah pekerjaan, banyak karyawan yang tidak bertahan lama disebuah perusahaan atau sebuah tempat berkerja karna faktor lingkungan fisik yang tidak tersedia dengan baik atau lingkungan non fisik yang tidak bisa beradaptasi dengan baik.

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) 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

Sadarmayanti (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 (2015) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu :

- **Kondisi lingkungan kerja fisik**

Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

1. **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.
2. **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.

- **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.

- **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. Keletihan dalam bekerja : Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan 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) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

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

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan (cahaya)
2. Suara
3. Warna
4. Musik
5. Temperatur dan Kelembapan
6. Hubungan Karyawan

Menurut Alex Nitisemito (2008) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa banyak hal yang dapat mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi maupun hasil kerja karyawan di lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik.

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) 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 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.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan (Cahaya)
Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.
2. Kondisi Suara
Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.
3. Penggunaan Warna
Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.
4. Musik
Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja
5. Temperatur dan Kelembaban
Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 F sampai 77 F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.
6. Hubungan Karyawan
Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar karyawan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis. Hubungan karyawan yang harmonis ini

akan saling membantu para karyawan dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Menurut Alex Nitisemito (2008) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja
adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya Fasilitas Kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi dan hasil kerja karyawan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja dapat di artikan sebagai tekanan yang di rasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampun memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

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.

Menurut 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.

Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204)

C. L. Cooper, P. J. Dewe, and M. P. O'Driscoll, (Thousand Oaks, CA: Sage, 2007) "*Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important*".

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 adaptive response, moderated by individual difference, that is a consequence of any external (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 kali timbul 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 luarnya.

2.3.2. Tingkatan Stres

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

Menurut Suwatno dan Joni Donni 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, fokus 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 pekerjaan maupun berasal dari luar lingkungan pekerjaan.

Menurut Bangun Wilson (2012:339) penyebab karyawan mengalami stres diakibatkan oleh 4 faktor, yaitu :

1. Supervisor (Atasan)
2. Salary (Gaji)
3. Security (Keamanan)
4. Safety (Keselamatan)

Menurut Abdurahman Fathoni (2006:130) mengungkapkan beberapa hal yang bisa dijadikan indikator stres kerja antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lainnya.

Mangkunegara (2015) mengemukakan indikator stres kerja antara lain:

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Ketidakpuasan hubungan kerja | 7. Sering menunda pekerjaan |
| 2. Tegang | 8. Perubahan tingkat produktivitas |
| 3. Cemas | 9. Kemangkiran dalam bekerja |
| 4. Mudah marah | 10. Perasaan tidak tenang |
| 5. Rasa bosan/jenuh | 11. Kehadiran |
| 6. Rasa jengkel | 12. Darah tinggi dan sakit kepala |

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang bisa menyebabkan seorang karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya dan bila dibiarkan terus menerus bukan hanya mempengaruhi kondisi kesehatan tetapi akan mempengaruhi juga prestasi atau kinerja seorang karyawan.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins (2013:375-377) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja:

- a. Gejala fisiologis
Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.
- b. Gejala psikologi
Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.
- c. Gejala perilaku
Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

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

A. 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 kesalingtergantungan 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:

- 1) Ketersediaan sistem informasi
- 2) Kelancaran pekerjaan
- 3) Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
- 4) Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan
- 5) Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

B. 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 hamper 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:

- 1) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- 2) Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan
- 3) Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Beban pekerjaan yang berat

C. 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:

- 1) Hubungan dengan supervisor
- 2) Hubungan dengan sesama karyawan
- 3) Hubungan dengan keluarga
- 4) Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan)
- 5) 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 stessor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stessor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu on- the-job dan off-the-job. Hampir dalam set iap 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
4. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
5. Ambiguitas peranan (role ambiguity)
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
7. 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.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Nama Penulis	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian
Noviadi sulistyono	X : Lingkungan Kerja Y : Stres Kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial tingkat perubahan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Secara simultan tingkat perubahan lingkungan kerja, juga berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Tingkat perubahan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja baik secara parsial maupun secara simultan.	Perbedaannya mengenai lokasi penelitian yaitu PG Djombang Baru Malang Hasil penelitian penulis menggunakan regresi linier sederhana.
Meirina Lubis	X : Lingkungan Kerja X2 : Stres Kerja Y : Kinerja	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.	Perbedaannya pada lokasi penelitian yaitu Amik Tunas Bangsa Pematang siantar Medan. Hasil penelitian penulis menggunakan regresi linier berganda.

2.5 Kerangka Pemikiran

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sutrisno (2009:118)

Lingkungan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang melakukan tugas-tugasnya di lingkungan kerja tersebut. Hal ini akan terciptanya gairah kerja, semangat kerja, mengurangi kejenuhan karyawan, mengurangi stres karyawan dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mencapai itu semua tentu semua perusahaan menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh karyawan akan bekerja dengan optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan yang bekerja akan merasa nyaman untuk bekerja, sehingga tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik.

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

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

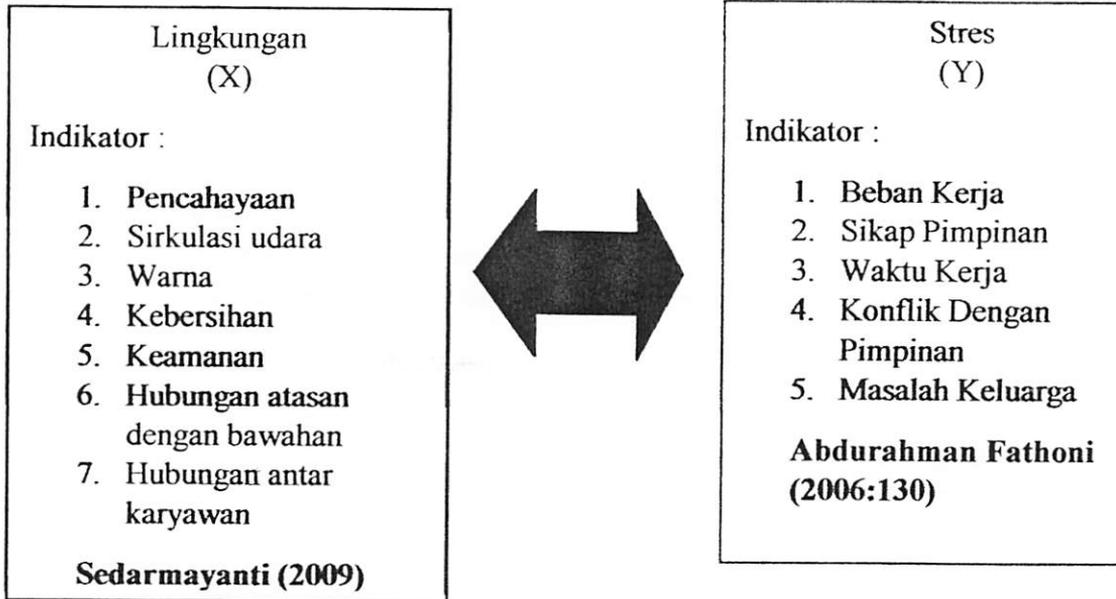
Dengan adanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang memadai maka akan memicu semangat kerja dan gairah kerja karyawan dan akan mencapai kinerja yang optimal.

Menurut 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.

Menurut Abdurahman Fathoni (2006:130) mengungkapkan beberapa hal yang bisa dijadikan indikator stres kerja antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lainnya.

Konstelasi Penelitian



Gambar 2.1

Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan developments .Tbk relatif kurang baik
2. Diduga Stres Kerja karyawan Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk pada taraf relatif sedang dan tinggi
3. Diduga terdapat Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif kuantitatif, dimana peneliti mengumpulkan data berdasarkan dari sumber data bukan dari peneliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian 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, tanpa keterangan, dan percepatan perputaran karyawan dalam jangka waktu satu tahun. Data yang digunakan adalah absensi karyawan, izin sakit dan perputaran karyawan dalam jangka waktu satu tahun pada PT. Megapolitan Developments .Tbk

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel X (*Independent Variabel*) dengan Indikator sbagai berikut :

1. Pencahayaann
2. Sirkulasi udara
3. Warna
4. Kebersihan
5. Keamanan
6. Hubungan atasan dengan bawahan
7. Hubungan antar karyawan

Dan stres kerja karyawan dengan Indikator sebagai berikut :

1. Beban Kerja
2. Sikap Pimpinan
3. Waktu Kerja
4. Konflik Dengan Pimpinan
5. Masalah Keluarga

sebagai variabel Y (*Dependent Variabel*) pada PT. Megapolitan Developments .Tbk

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. Megapolitan Developmnts .Tbk

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk Jl. Kawasan Mega Kuningan Barat, Kav. E4 No. 3, Kuningan Timur, Setiabudi. Jakarta, 12950, RT.5/RW.2,

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 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. Megapolitan Developments .Tbk dan data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagian SDM.

2. Sumber Sekunder

Data Sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT Megapolita Developments .Tbk

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT.
Megapolitan Developments .Tbk

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	- Sirkulasi udara	-Jumlah AC - Jumlah ventilasi udara	Ordinal
	-Kebersihan	-Penambahan alat kebersihan -Jumlah tempat sampah yang memadai -Tenaga kebersihan	Ordinal
	-Keamanan	-Petugas keamanan seperti satpam -Teknologi CCTV -Alat-alat pencegahan kecelakaan	Ordinal
	- Pencahayaan	- Penambahan penerangan di ruang kerja akan membuat karyawan menjadi lebih konsentrasi dan tidak merasa mengantuk saat bekerja	Ordinal
	-Warna	- Berikan warna-warna cerah di kantor agar karyawan merasa bahagia dan semangat	Ordinal
	-Hubungan atasan dengan bawahan	- Mengadakan rapat - Mengadakan perjalanan dinas	Ordinal
	-Hubungan antar karyawan	- Mengikuti keorganisasian pekerja	Ordinal
Stres Kerja (Y)	-Beban Kerja	- Tugas yang terlalu banyak - Tugas yang sulit dikerjakan	Ordinal
	-Sikap Pimpinan	- Atasan yang kurang adil - Pimpinan yang egois	Ordinal
	-Waktu Kerja	- Sedikitnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan -Tugas yang diberikan tidak sesuai jam kerja	Ordinal
	- Konflik dengan pimpinan	- Kecemburuan dalam bekerja -Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan	Ordinal
	- Masalah keluarga	-Adanya masalah ekonomi dalam keluarga -Tidak harmonisnya dalam keluarga	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan teori Slovin menurut Umar (2005:146) dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Error Term

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 :

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

$$n = \frac{300}{1+300(0,05)^2}$$

$$n = \frac{300}{1,75} = 171$$

Dari perhitungan diatas maka jumlah kuesioner yang akan disebarakan sebanyak 171 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

3.6.1 Sumber Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan oleh kepala bagian SDM PT. Megapolitan Developments .Tbk

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai lingkungan kerja dan stres kerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya.

3.6.2 Sumber Sekunder

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

3.6.3 Uji Validitas

Validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan “apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut”. 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. Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- Korelasi *Pearson Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014,217)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti ada sebanyak 30 orang. Hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan SPSS 2.1 disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lingkungan1	32,60	39,972	,201	,642
lingkungan2	33,07	38,340	,366	,610
lingkungan3	33,20	41,752	,171	,643
lingkungan4	33,17	39,730	,235	,634
lingkungan5	33,13	39,913	,312	,621
lingkungan6	32,47	38,947	,326	,618
lingkungan7	32,63	46,654	-,165	,692
lingkungan8	33,00	35,034	,498	,580
lingkungan9	32,37	39,551	,363	,614
lingkungan10	32,97	36,171	,427	,596
lingkungan11	32,80	36,924	,442	,595
lingkungan12	32,77	39,426	,277	,626

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 12 atribut pernyataan variabel lingkungan kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis nilai korelasi pearson 0,361. Dengan demikian 12 atribut pernyataan tersebut dianggap telah tepat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
stres1	31,20	11,683	,623	,846
stres2	31,23	11,495	,665	,842
stres3	31,33	12,713	,175	,885
stres4	31,27	11,995	,411	,862
stres5	30,77	10,806	,649	,840
stres6	30,73	11,237	,666	,840
stres7	30,83	10,144	,741	,830
stres8	31,07	10,340	,680	,837
stres9	30,77	10,047	,781	,825

Hasil pengujian validitas instrumen pada di atas menunjukkan 9 atribut pernyataan variabel stres kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson 0,361. Dengan demikian 9 atribut pernyataan tersebut dianggap telah tepat digunakan untuk mengukur variabel stres kerja karyawan.

3.6.4 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

(Sugiyono, 2014,220)

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,2014,365)

Tabel 3.4
Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,645	12

Hasil pengujian realibilitas untuk variabel lingkungan kerja mencapai sebesar 0,645. Nilai ini telah memenuhi kriteria minimum realibilitas yakni 0,6. Dengan demikian disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 12 atribut pernyataan variabel lingkungan kerja telah konsisten.

Tabel 3.5
Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,861	9

Hasil pengujian realibilitas untuk variabel stres kerja mencapai sebesar 0,861. Nilai ini juga telah memenuhi kriteria minimum realibilitas yakni 0,7. Sama dengan hasil realibilitas variabel lingkungan kerja, disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap 9 atribut pernyataan variabel stres kerja juga telah menunjukkan kekonsistenan.

Dengan terpenuhinya kriteria validitas dan realibilitas instrumen penelitian, disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan yang dituangkan di dalam kuesioner telah dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Selanjutnya dari data penelitian yang terkumpul akan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Koefisiensi Korelasi

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

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

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Tabel 3.6
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 (2014,231)

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap peningkatan atau penurunan variabel Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan (*kd*) adalah sebagai berikut :

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

(Riduan dan Engkos A Kuncoro, 2008:62).

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 X (*Independent variable*) dengan variabel stres kerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent variable*) pada PT. MEGAPOLITAN DEVELOPMENTS Tbk dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

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

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

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut;

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

Keterangan:

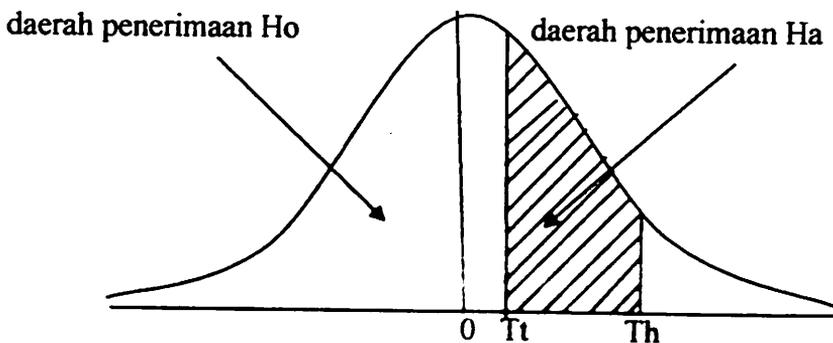
r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

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



Gambar 3 1
Kurva Uji Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Perseroan yang didirikan oleh Sudjono Barak Rimba dan L. Melani Lowas Barak Rimba pada tahun 1976 bermula terlahir sebagai agen properti dengan nama Megapolitan Developments Corporation yang menjual kavling tanah di Jakarta Timur dan Cinere. Pada tahun 1979, Perseroan mulai memasuki bisnis sebagai pengembang properti dengan “Mewujudkan impian untuk mendirikan sebuah kota yang jauh lebih dari sekedar kota metropolitan” mengembangkan kawasan Cinere seluas 55 hektar dalam membangun perumahan Megapolitan Cinere Estate, Griya Cinere 1, Graha Cinere tahap pertama yaitu Cinere Country. Mewujudkan impian untuk mendirikan sebuah kota yang jauh lebih dari sekedar kota metropolitan, Perseroan membangun perumahan Puri Cinere, Bukit Griya Cinere, Graha Cinere tahap kedua yaitu Graha Laguna, serta pusat perbelanjaan Mal Cinere untuk mendukung aktivitas masyarakat perumahan di Cinere. Setelah mempunyai pengalaman dalam mengembangkan hunian tapak, tahun 2002 Perseroan merambah pembangunan hunian vertikal di kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan yaitu Bellagio Residence & Mall dan Bellagio Mansion. Pengembangan kedua hunian vertikal di kawasan prestisius ini berada di bawah pengembangan perusahaan asosiasi PT Centra Lingga Perkasa yang merupakan hasil kerjasama Perseroan dengan perusahaan pengembang properti lainnya. Berpegang dalam pengelolaan perusahaan melalui pertumbuhan usaha organik, tahun 2008 Perseroan mengakuisisi apartemen The Habitat @Karawaci, Tangerang. The Habitat @Karawaci menjadi hunian vertikal favorit bagi para eksekutif muda dan pelajar di Karawaci. Di tahun yang sama, L. Melani Lowas Barak Rimba menerima penghargaan sebagai Srikandi Bisnis Pacsa Krisis untuk kategori pengembang proyek baru dan perumahan tahan krisis oleh Property & Bank.

Kesuksesan Perseroan sebagai pengembang perumahan di Cinere dibuktikan melalui penghargaan yang diraih di ajang Indonesia Award 2006 sebagai pelopor pengembangan kawasan Cinere yang visioner dan inovatif untuk kategori perumahan atau apartemen oleh Property & Bank. Di tahun yang sama Perseroan juga menerima penghargaan pada Action International Business Coaching Award sebagai The Best Action Plan untuk wilayah Indonesia. Perseroan senantiasa meningkatkan

kinerja dan memberikan yang terbaik kepada para pemangku kepentingan dengan memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui penyediaan produk yang berkualitas dan bernilai investasi tinggi. Hal ini dibuktikan dengan kesuksesan perusahaan dalam meluncurkan hunian Cinere Riverside dan Graha Cinere pada tahun 2009 di Cinere. Di tahun 2010, Perseroan mengubah nama dari Megapolitan Developments Corporation menjadi Megapolitan Developments sebelum Peraturan Pemerintah No. 43 tahun 2011 mengenai Tata Cara Pengajuan dan Pemakaian Nama Perseroan Terbatas diberlakukan. Melengkapi jejak kesuksesan perusahaan, Perseroan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia pada 12 Januari 2011. Perseroan kemudian menjadi perusahaan publik dengan nama PT Megapolitan Developments Tbk. Perseroan memperoleh dana sebesar Rp212,5 miliar setelah melepas 850 juta saham atau sekitar 25% dari total saham perusahaan ke publik. Perseroan menempuh langkah strategis untuk memfokuskan usaha dalam pengembangan proyek-proyek skala besar dan jangka panjang. Hal ini dibuktikan dengan peluncuran kawasan Centro Cinere yang terdiri dari hunian tapak Cinere One Residence, Cinere Park View, hunian vertikal Cinere Bellevue Suites, Cinere Terrace Suites, area komersial Cinere One Commercial, serta pusat perbelanjaan Cinere Bellevue Mall. Sampai dengan saat ini Perseroan mempunyai kepemilikan lahan seluas 350 hektar yang tersebar di wilayah Cinere, Bogor, dan Karawaci. Selain Centro Cinere, tahun 2015 Perseroan meluncurkan proyek terbaru yaitu kawasan superblok terpadu Vivo Sentul di Sentul, Bogor seluas 17 hektar yang terdiri dari kawasan komersial, pusat perbelanjaan dan perumahan. Pembangunan Vivo Sentul dibagi menjadi dua tahapan pembangunan. Di bulan Oktober 2015, Perseroan melakukan pembangunan tahap pertama kawasan Vivo Sentul yaitu area komersial Galleria Kiosk Mall dan Bizpark @Vivo Sentul serta dan pusat perbelanjaan Vivo Mall

4.1.1.1. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi PT. Megapolitan Developments .Tbk
 “Mengembangkan pemukiman berkualitas yang harmonis dan seimbang bagi kehidupan global.”
2. Misi PT. Megapolitan Developments .Tbk
 Senantiasa meningkatkan kinerja perusahaan dan memberikan yang terbaik kepada para pemangku kepentingan dengan:
 - Memberi kepuasan kepada pelanggan melalui penyediaan produk yang berkualitas serta memberikan rasa aman dan nyaman
 - Menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan mitra usaha
 - Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir dengan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan kesejahteraan
 - Meningkatkan shareholder value secara terus menerus

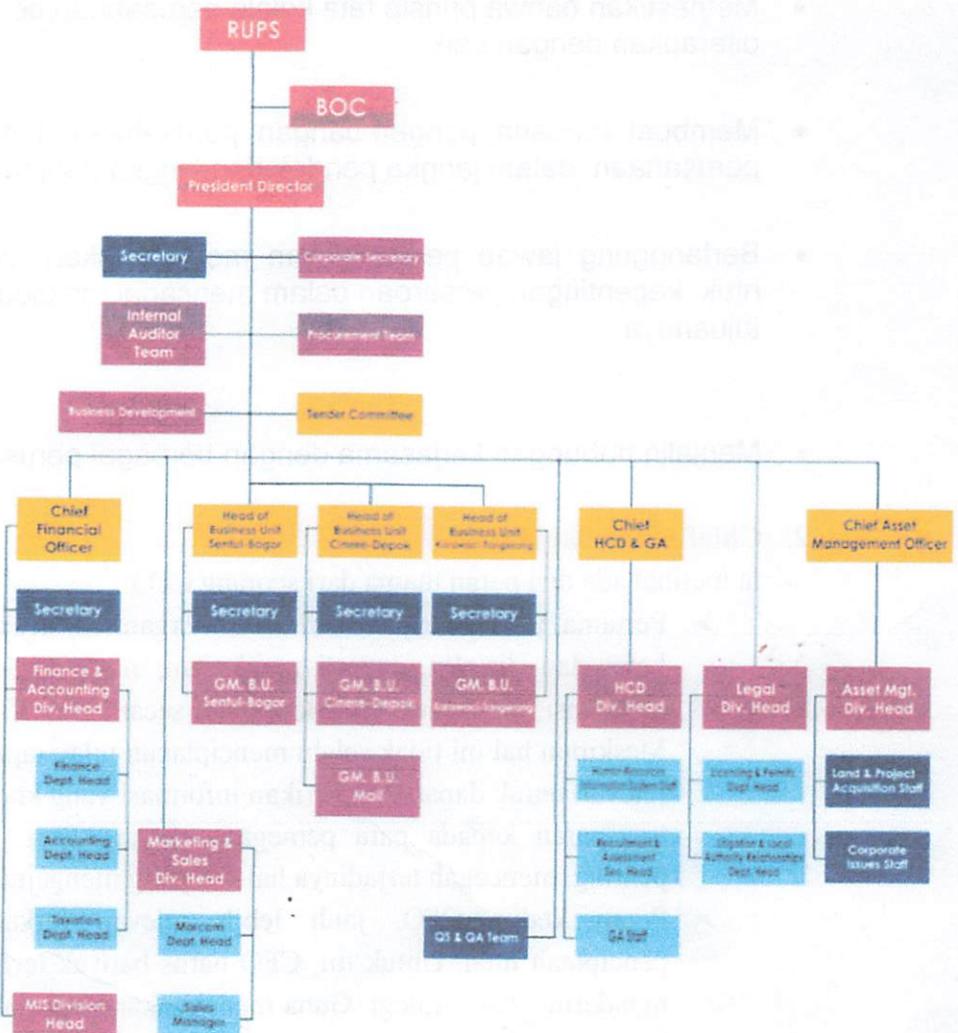
- Memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar dengan menjalankan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi menunjukkan gambaran tentang pembagian tugas setiap bagian atau departemen yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui struktur organisasi ini akan tampak peranan masing-masing bagian dalam mendukung aktivitas usaha perusahaan.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Megapolitan Developments .Tbk



Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab setiap bagian yang beraktivitas di dalam PT.Megapolitan Developments .Tbk . Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian di dalam perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **President Director**

- Menyusun strategi dan visi
- Menjalinkan hubungan dan kemitraan strategis
- Mengatur investasi, alokasi dan divestasi
- Memimpin direksi
- Memastikan bahwa prinsip tata kelola perusahaan benar-benar diterapkan dengan baik
- Membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
- Bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya.
- Menjalinkan hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan.

2. **Chief Financial Officer**

Ia melihat ada dua peran utama dari seorang CFO.

- Pertama, untuk menjalankan sebuah organisasi keuangan yang ketat dan disiplin, seperti pendanaan, manajemen treasury, akuntansi, dan lainnya dilaksanakan secara efektif dan cepat. Meskipun hal ini tidak selalu menciptakan nilai, tapi ini sangat relevan untuk dapat memberikan informasi yang konsisten dan transparan kepada para pemegang saham. Dan yang lebih penting, mencegah terjadinya hal-hal yang mengejutkan.
- Peran kedua CFO, jauh lebih relevan terkait dengan penciptaan nilai. Untuk itu, CFO harus banyak terlibat dalam mendefinisikan strategi. Guna menciptakan shareholder value, perusahaan memerlukan strategi yang dirancang untuk penciptaan nilai. Ada banyak contoh di mana strategi yang terlihat menarik sebenarnya tidak menciptakan nilai bagi

pemegang saham, oleh karena itu penciptaan nilai harus menjadi unsur utama dari strategi itu sendiri.

3. Chief HCD & GA

- Merencanakan, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi di bidang pengelolaan dan pengembangan SDM (termasuk perekrutan dan pemilihan kebijakan / practices, disiplin, keluhan, konseling, upah dan peryaratannya, kontrak-kontrak, pelatihan dan pengembangan, perencanaan suksesi, moral dan motivasi, kultur dan pengembangan sikap dan moral kerja, manajemen penimbangan prestasi dan hal seputar manajemen mutu – dan lain-lain (ditambahkan selama masih relevan)
- Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan HR
- Memonitor, mengukur dan melaporkan tentang permasalahan, peluang, rencana pengembangan yang berhubungan dengan SDM dan pencapaiannya dalam skala waktu dan bentuk / format yang sudah disepakati.
- Mengatur dan mengembangkan staf langsung (yang melakukan direct report kepadanya).
- Mengelola dan mengendalikan pembelanjaan SDM per departemen sesuai anggaran-anggaran yang disetujui

4. Chief Asset Management Officer

Yaitu bertanggung jawab untuk memonitor dan mengelola sesuatu yang bernilai kepada perusahaan. Aset berlaku untuk aset berwujud seperti bangunan, perabotan, perlengkapan dan perlatan.

4.1.3 Profil Responden

Profil responden yang diteliti adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

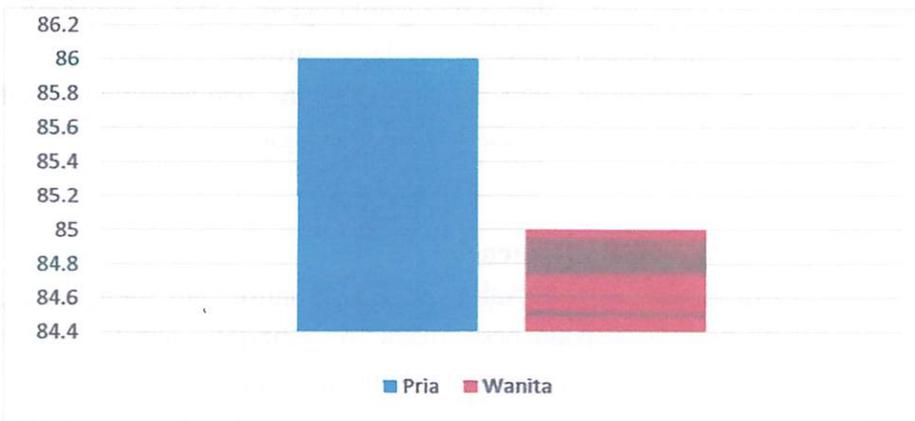
Berikut data profil responden PT. Megapolitan Developments .Tbk

Tabel 4.1
Profil Responden Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pria	86	50,30
Wanita	85	49,70
Jumlah	171	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 171 orang, 86 pria (50,30%) dan 85 wanita (49,70%).

Gambar 4.2
Jenis Kelamin



Tabel 4.2
Profil Responden Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk berdasarkan usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 20 tahun	30	17,54
20-30 tahun	67	39,19
31-40 tahun	48	28,07
> 40 tahun	26	15,20
Jumlah	171	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 30 orang (17,54%), responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 67 orang (39,19%), responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 48 orang (28,07%) , dan responden > 40 tahun sebanyak 26 orang (15,20%).

Gambar 4.3
Usia Responden



Tabel 4.3
Profil Responden Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk
Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	54	31,59
1-5 tahun	47	27,48
5-10 tahun	40	23,39
>10 tahun	30	17,54
Jumlah	171	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 54 orang (31,59%) , responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 47 orang (27,48%), responden dengan lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 40 orang (23,39%) , responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 30 orang (17,54).

Gambar 4.4
Lama Bekerja



Tabel 4.4
Profil Responden Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	27	15,78
D3	36	21,06
S1	83	48,54
S2	25	14,62
Jumlah	171	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 27 orang (15,78%), responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 36 orang (21,06%), responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 83 orang (48,54%), responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 25 orang (14,62%).

Gambar 4.5
Pendidikan Terakhir



4.2. Pembahasan

4.2.1. Lingkungan Kerja Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Lingkungan Kerja) :

Tabel 4.5

Pendapat responden mengenai pernyataan “Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	7,01
Setuju	4	15	60	8,77
Ragu-ragu	3	42	126	24,56
Tidak Setuju	2	88	176	51,46
Sangat Tidak Setuju	1	14	14	8,18
Jumlah		171	436	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan tidak setuju mengenai pernyataan Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang

menjawab tidak setuju 51,46%. Artinya bahwa suhu udara pada ruang kerja tersebut terlalu panas atau terlalu dingin.

Tabel 4.6

Pendapat responden mengenai pernyataan “Tempat sampah di tempat saya bekerja sudah memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	7,60
Setuju	4	20	80	11,70
Ragu-ragu	3	33	99	19,30
Tidak Setuju	2	75	150	43,85
Sangat Tidak Setuju	1	30	30	17,54
Jumlah		171	424	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan tidak setuju mengenai pernyataan Tempat sampah di tempat saya bekerja sudah memadai. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab tidak setuju 51,46%. Artinya tempat sampah di ruang kerja tersebut kurang memadai.

Tabel 4.7

Pendapat responden mengenai pernyataan “Petugas keamanan selalu waspada di tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	14,61
Setuju	4	53	212	30,99
Ragu-ragu	3	48	144	28,07
Tidak Setuju	2	32	64	18,71
Sangat Tidak Setuju	1	13	13	7,6
Jumlah		171	558	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Petugas keamanan selalu waspada di tempat kerja. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju

30,99%. Artinya petugas keamanan selalu waspada di tempat kerja sudah memenuhi kriteria.

Tabel 4.8

Pendapat responden mengenai pernyataan “Fasilitas Keamanan di tempat saya bekerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	14,61
Setuju	4	79	316	46,19
Ragu-ragu	3	35	105	20,46
Tidak Setuju	2	32	64	18,71
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		171	610	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Fasilitas Keamanan di tempat saya bekerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 46,19%. Artinya bahwa fasilitas keamanan sudah memadai.

Tabel 4.9

Pendapat responden mengenai pernyataan “Penerangan di tempat kerja menyilaukan mata saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	27,48
Setuju	4	83	332	48,53
Ragu-ragu	3	21	63	12,28
Tidak Setuju	2	17	34	9,94
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,75
Jumlah		171	667	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Penerangan di tempat kerja menyilaukan mata saya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 48,53%. Artinya penerangan di tempat kerja terlalu terang dan memadai.

Tabel 4.10

Pendapat responden mengenai pernyataan “Pencahayaannya (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	10	40	5,84
Ragu-ragu	3	11	33	6,43
Tidak Setuju	2	112	224	65,49
Sangat Tidak Setuju	1	38	38	22,22
Jumlah		171	336	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan tidak setuju mengenai Pencahayaannya (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab tidak setuju 65,49%. Artinya pencahayaan diruangan tersebut kurang memadai.

Tabel 4.11

Pendapat responden mengenai pernyataan “Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	1,16
Setuju	4	28	112	16,37
Ragu-ragu	3	79	237	46,19
Tidak Setuju	2	53	106	30,99
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	5,2
Jumlah		171	474	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan ragu-ragu mengenai pernyataan pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu-ragu 46,19%. Artinya bahwa pewarnaan ruangan kurang keseluruh ruangan.

Tabel 4.12

Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan saya selalu berkomunikasi dengan bawahannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	6	24	3,50
Ragu-ragu	3	12	36	7,01
Tidak Setuju	2	125	250	73,09
Sangat Tidak Setuju	1	28	28	16,37
Jumlah		171	338	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan tidak setuju mengenai pernyataan Atasan saya selalu berkomunikasi dengan bawahannya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab tidak setuju 73,09%. Artinya bahwa atasan kurang berkomunikasi dengan bawahannya.

Tabel 4.13

Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan saya selalu mengadakan rapat dengan bawahannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	1,75
Setuju	4	30	120	17,54
Ragu-ragu	3	65	195	38,01
Tidak Setuju	2	57	114	33,33
Sangat Tidak Setuju	1	16	16	9,35
Jumlah		171	460	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan ragu-ragu mengenai pernyataan Atasan saya selalu mengadakan rapat dengan bawahannya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu-ragu 38,01%. Artinya atasan tidak selalu mengadakan rapat dengan bawahannya.

Tabel 4.14

Pendapat responden mengenai pernyataan “Komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	16,37
Setuju	4	76	304	44,44
Ragu-ragu	3	54	162	31,57
Tidak Setuju	2	13	26	7,60
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		171	632	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik . Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 44,44 %. Artinya komunikasi yang terjalin antar karyawan terhambat.

Tabel 4.15

Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mengikuti keorganisasian pekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	43	215	25,14
Setuju	4	88	352	51,46
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	34	68	19,88
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	3,50
Jumlah		171	641	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Saya mengikuti keorganisasian pekerja . Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 51,46%. Artinya bahwa para karyawan aktif dalam mengikuti keorganisasian pekerja.

Tabel 4.16

Pendapat responden mengenai pernyataan “Hubungan yang baik antar karyawan mempengaruhi saya dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	21,05
Setuju	4	84	336	49,12
Ragu-ragu	3	17	51	9,94
Tidak Setuju	2	32	64	18,71
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,16
Jumlah		171	633	100

Sumber : Data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Hubungan yang baik antar karyawan mempengaruhi saya dalam bekerja . Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 49,12%. Artinya untuk hasil yang optimal para karyawan tergantung dengan hubungan yang baik antar karyawan.

4.2.2. Stres Kerja Karyawan PT. Megapolitan Developments .Tbk

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y :

Tabel 4.17

Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan kepada saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	26,31
Setuju	4	96	384	56,14
Ragu – ragu	3	19	57	11,11
Tidak Setuju	2	7	14	4,09
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	1,75
Jumlah		171	684	100

Sumber data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Saya merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan kepada saya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 56,14%. Artinya bahwa karyawan merasa kurang optimal tugas yang diberikan oleh atasan.

Tabel 4.18

Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai kemampuan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	16,37
Setuju	4	76	304	44,44
Ragu – ragu	3	24	72	14,03
Tidak Setuju	2	27	54	15,78
Sangat Tidak Setuju	1	16	16	9,35
Jumlah		171	586	100

Sumber data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai kemampuan saya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang

menjawab setuju 44,44%. Artinya bahwa karyawan merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.19

Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan saya egois memperlakukan bawahannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	17,54
Setuju	4	61	244	35,67
Ragu – ragu	3	41	123	23,97
Tidak Setuju	2	29	58	16,95
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	5,84
Jumlah		171	585	100

Sumber data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Atasan saya egois memperlakukan bawahannya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 35,67%. Artinya atasan kurang optimal dalam memperlakukan karyawannya.

Tabel 4.20

Pendapat responden mengenai pernyataan “Hari libur yang diberikan kepada saya terlalu sedikit”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	8,18
Setuju	4	71	284	41,52
Ragu – ragu	3	52	156	30,40
Tidak Setuju	2	25	50	14,61
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	5,26
Jumlah		171	569	100

Sumber data diolah 2017

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Hari libur yang diberikan kepada saya terlalu sedikit. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 41,52%. Artinya karyawan kurang diberikan waktu senggang untuk berlibur.

Tabel 4.21

Pendapat responden mengenai pernyataan “Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sedikit”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	28,65
Setuju	4	84	336	49,12
Ragu – ragu	3	20	60	11,69
Tidak Setuju	2	17	34	9,94
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,58
Jumlah		171	676	100

Para karyawan setuju mengenai pernyataan Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sedikit. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 49,12%. Artinya karyawan merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terlalu sedikit.

Tabel 4.22

Pendapat responden mengenai pernyataan “Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	3,50
Setuju	4	20	80	11,69
Ragu – ragu	3	31	93	18,12
Tidak Setuju	2	85	170	49,70
Sangat Tidak Setuju	1	29	29	16,95
Jumlah		171	402	100

Sumber data diolah 2017

Para karyawan ragu – ragu mengenai pernyataan Adanya perbedaan dalam mengerjakan tugas dari atasan saya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu - ragu 18,12%. Artinya adanya kecemburuan diantara karyawan.

Tabel 4.23

Pendapat responden mengenai pernyataan “Keluarga saya tidak setuju saya bekerja disini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	2,92
Setuju	4	26	104	15,20
Ragu – ragu	3	80	240	46,78
Tidak Setuju	2	48	96	28,07
Sangat Tidak Setuju	1	12	12	7,01
Jumlah		171	477	100

Sumber data diolah 2017

Para karyawan ragu - ragu mengenai pernyataan Keluarga saya tidak setuju saya bekerja disini. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu - ragu 46,78%. Artinya pihak perusahaan kurang memperhatikan karyawannya.

Tabel 4.24

Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mempunyai keluarga yang harmonis”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	8,77
Setuju	4	49	196	28,65
Ragu – ragu	3	26	78	15,20
Tidak Setuju	2	72	144	42,10
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	5,26
Jumlah		171	502	100

Sumber data diolah 2017

Para karyawan ragu - ragu mengenai pernyataan Saya mempunyai keluarga yang harmonis. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu – ragu 15,20%. Artinya karyawan merasa nyaman dengan keluarganya namun ada juga yang tidak.

Tabel 4.25

Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya kurang berkomunikasi dengan keluarga saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	5,84
Setuju	4	38	152	22,22
Ragu – ragu	3	58	174	33,91
Tidak Setuju	2	51	102	29,82
Sangat Tidak Setuju	1	14	14	8,18
Jumlah		171	492	100

Sumber data diolah 2017

Para karyawan ragu – ragu mengenai pernyataan Saya kurang berkomunikasi dengan keluarga saya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu – ragu 33,91%. Artinya karyawan kurang mempunyai waktu dengan keluarga.

Untuk bagaimana tingkat stres kerja karyawan pada PT. Megapolitan Developments .Tbk , maka penulis memberikan ranking rata – rata jawaban responden pada tabel di atas sebagai berikut :

0 – 20 = Sangat Rendah Sekali

20 – 40 = Sangat Rendah

40 – 60 = Cukup Rendah

60 – 80 = Tinggi

80 – 100 = Sangat Tinggi

Maka :

$$X = \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}} = \frac{4984}{171} = 29,14 \text{ nilai rata – rata}$$

Jumlah responden yang skornya di atas rata – rata 74 orang atau $\frac{74}{171} \times 100\% = 43,27\%$, yang berarti stres kerja karyawan pada PT. Megapolitan Developments .Tbk Cukup Rendah.

Descriptive Statistics

	N	Rang e	Mini mum	Maxi mum	Sum	Mean		Std. Deviation	Varia nce	Skewness		Kurtosis	
	Stati stic	Stati stic	Statis tic	Statis tic	Stati stic	Stati stic	Std. Error	Statistic	Stati stic	Stati stic	Std. Error	Stati stic	Std. Error
Stres	171	14	22	36	4984	29,1	,230	3,001	9,00	,083	,186	-,296	,369
Valid N (listwise)	171						5		8				

4.2.3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments .Tbk

Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Megapolitan Developments .Tbk , maka penulis menggunakan analisis korelasi pearson , analisis koefisien korelasi determinasi (kd), uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan pengolahan datanya menggunakan *software Microsoft office Excel*, berikut ini adalah tabel pembantu untuk analisis korelasi korelasi *Pearson*.

1. Analisis Korelasi Pearson

Tabel 4.29
Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Lingkungan	Stres
Lingkungan	Pearson Correlation	1	,400**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	171	171
Stres	Pearson Correlation	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	171	171

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari perhitungan koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai $r = 0,400$ hal ini berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel stres kerja karyawan pada tingkat hubungan yang sedang antara kedua variabel ini.

Dari hasil ouput tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,400. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan maka dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf kesalahan tertentu. Taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5% dan $N = 171$, maka diperoleh r tabel = 0,149.

Dengan demikian bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinasi sehingga dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= rs^2 \times 100\% \\ &= 0,400^2 \times 100\% \\ &= 16\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh kd sebesar 16% sehingga dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai kontribusi sebesar 16,000 % dalam mempengaruhi stres kerja karyawan. Sedangkan faktor – faktor lainnya mempunyai kontribusi sebesar 84% dalam mempengaruhi stres kerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t)

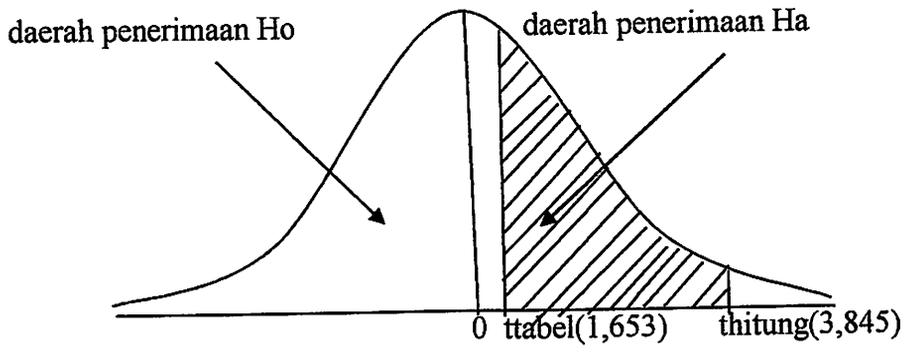
Untuk menentukan apakah hubungan yang nyata atau tidak antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawannya, maka dilakukan uji signifikan yaitu dengan uji t sebagai berikut :

$$th = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} = \frac{0,400\sqrt{171-2}}{\sqrt{(1-0,400)^2}} = \frac{3,230}{0,84} = 3,845$$

Untuk mencari t tabel digunakan asumsi taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-2 = 171-2 = 169$

Sehingga dapat diperoleh besarnya t tabel = 1,653. Besarnya t hitung (3,845) > t tabel (1,653), oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan.

Gambar 4.6
Uji Hipotesis



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan kesimpulan yang terbagi menjadi dua yaitu kesimpulan umum dan kesimpulan khusus.

5.1.1. Kesimpulan Umum

1. PT. Megapolitan Developments.Tbk didirikan pada tahun 1976
2. PT. Megapolitan Developments.Tbk perusahaan yang bergerak di bidang properti sebagai pengembang.

5.1.2. Kesimpulan Khusus

1. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Megapolitan Developments.Tbk cukup baik
2. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan indikator stres kerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja karyawan pada PT. Megapolitan Developments.Tbk cukup rendah.
3. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis Validitas dan Realibilitas, Pearson, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis maka diperoleh hasil sebagai berikut :
 - a) Dari hasil analisis Validitas dan Realibilitas diperoleh hasil *Case Processing Summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner berjumlah 171 orang (N=171) dan semua tidak ada yang *exclude* atau dikeluarkan analisis, *Reliability Statistics* terlihat dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja mencapai sebesar 0,645 dan stres kerja sebesar 0,861. Nilai ini telah memenuhi kriteria minimum reliabilitas yakni 0,6. Dengan demikian disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap 12 atribut pernyataan variabel lingkungan kerja dan 9 atribut pernyataan variabel stres kerja telah konsisiten.
 - b) Dari hasil analisis Korelasi Pearson diperoleh hasil $r = 0,400$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan yang positif artinya semakin buruk kondisi lingkungan kerja maka akan tinggi stres kerja karyawan.
 - c) Dari hasil Analisis Koefisien Determinasi diperoleh hasil $CD = 16\%$ yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai kontribusi sebesar 16% dalam mempengaruhi stres kerja karyawan. Sedangkan faktor – faktor lain mempunyai kontribusi sebesar 84% dalam mempengaruhi stres kerja karyawan.

- d) Dari Uji Hipotesisi 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_a diterima, yang berarti ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan stres kerja karyawan.

5.2 Saran

1. Dengan kondisi lingkungan kerja yang cukup baik, manajemen PT. Megapolitan Developments.Tbk perlu melakukan usaha – usaha untuk tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerja karyawannya.
2. Dengan tingkat stres kerja karyawan yang cukup rendah , manajemen PT. Megapolitan Developments.Tbk perlu melakukan usaha – usaha untuk tetap mempertahankan tingkat stres karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Achmad Kuncoro, Engkos, Dan Riduwan. 2008. *Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta.
- Alex S. Nitisemito (2008). *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Gibson, Robert L dan Marianne H. Mitchell. 2011. *Bimbingan dan konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Herman Sofyandi (2008). *Manajemen sumber daya manusia* penerbit graha ilmu
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2005). "*Riset Sumber Daya Manusia*". PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Ike Kusdyah, Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Penerbit : CV. ANDI OFFSET.
- JOHN M. IVANCHEVICH. 2007, *PERILAKU DAN MANAJEMEN ORGANISASI* ERLANGGA, JAKARTA.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2, Bandung: Alfabeta
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- " *Organizational Behavior and Human Performance For an updated review of definitions*, C. L. Cooper, P. J. Dewe, and M. P. O'Driscoll. *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications* (Thousand Oaks, CA: Sage, 2007)
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. — 15th ed. (2013). "*Organizational behavior*". by Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall
- Sedarmayanti (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* penerbit mandar maju.
- Sitohang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2014), *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis. Cetakan ke satu, penerbit : Alfabeta*
- T. Hani, Handoko (2011). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia . edisi kedua. Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta*
- Werther Jr., B., Wiliam, and Davis, Keith. 1996. *Human Resources And Personnel Management*. Fifth Edition. Mecgraw-Hill. USA

LAMPIRAN

Jakarta, 9 Juni 2017

No : 244/MD/HCGA-1C-012/VI/17

Hal : Surat balasan Permohonan Riset

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Pakuan
Bogor

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 363/WD.1/FE-UP/IV/2017 Tanggal 6 April 2017 Perihal
Permohonan Kerja Praktik kepada mahasiswa :

Nama : Ramdan Alfini
NIM : 021113104
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat kami terima untuk melakukan
Riset di perusahaan kami, dalam rangka penyusunan Skripsi.

Demikian kami membuat surat balasan ini supaya dapat digunakan dengan sebaik mungkin.
Kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

PT. Megapolitan Developments, Tbk



Dewi Tridasawarsa
HCD-GA Division Head

Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lingkungan1	32,60	39,972	,201	,642
lingkungan2	33,07	38,340	,366	,610
lingkungan3	33,20	41,752	,171	,643
lingkungan4	33,17	39,730	,235	,634
lingkungan5	33,13	39,913	,312	,621
lingkungan6	32,47	38,947	,326	,618
lingkungan7	32,63	46,654	-,165	,692
lingkungan8	33,00	35,034	,498	,580
lingkungan9	32,37	39,551	,363	,614
lingkungan10	32,97	36,171	,427	,596
lingkungan11	32,80	36,924	,442	,595
lingkungan12	32,77	39,426	,277	,626

Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
stres1	31,20	11,683	,623	,846
stres2	31,23	11,495	,665	,842
stres3	31,33	12,713	,175	,885
stres4	31,27	11,995	,411	,862
stres5	30,77	10,806	,649	,840
stres6	30,73	11,237	,666	,840
stres7	30,83	10,144	,741	,830
stres8	31,07	10,340	,680	,837
stres9	30,77	10,047	,781	,825

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Lingkungan	171	36,33	2,954
Stres	171	29,15	3,001

Correlations

		Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,400**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	171	171
Stres Kerja	Pearson Correlation	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	171	171

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

Jawaban Responden Untuk Hasil Pertanyaan Variabel X “ Lingkungan Kerja “

RESPONDEN													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	4	4	3	2	1	2	2	5	2	4	2	33
2	2	3	4	3	5	1	2	1	4	3	1	5	34
3	2	1	4	4	5	3	4	2	1	3	5	2	36
4	3	3	5	4	3	2	2	2	2	5	4	5	40
5	4	1	3	5	5	1	3	2	3	3	4	3	37
6	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	2	4	36
7	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	5	2	35
8	1	1	3	3	5	3	3	2	3	5	4	4	37
9	1	3	4	4	5	2	2	2	1	4	4	3	35
10	5	1	3	2	3	1	2	2	3	3	2	5	32
11	1	1	5	5	4	2	3	1	3	4	4	2	35
12	2	5	1	3	2	4	1	2	2	4	5	5	36
13	2	1	4	4	5	2	5	2	4	2	4	2	37
14	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	5	36
15	1	2	3	4	4	2	2	2	3	4	2	5	34
16	2	4	5	5	3	2	3	2	2	3	2	2	35
17	4	1	3	4	5	4	4	2	3	4	5	4	43
18	2	3	4	2	4	2	1	1	1	5	2	2	29
19	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	2	4	38
20	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	29
21	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	40
22	5	2	3	4	4	2	5	4	3	2	5	5	44
23	2	5	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	39
24	2	3	5	4	5	1	3	2	3	4	4	5	41
25	2	2	3	5	5	2	4	2	2	3	1	4	35
26	1	2	4	4	5	2	2	3	4	4	5	2	38
27	3	3	4	2	4	2	1	1	3	4	4	4	35
28	3	4	4	4	5	2	3	2	2	3	4	5	41
29	3	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	4	32
30	3	5	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	36
31	2	2	5	5	5	2	2	1	2	3	5	4	38
32	4	1	3	2	4	2	4	2	3	4	4	5	38
33	1	2	4	3	5	1	3	2	4	3	4	4	36
34	1	4	4	2	5	2	2	2	3	5	4	5	39
35	2	2	5	5	4	2	3	1	2	3	4	2	35
36	5	5	1	4	2	2	4	2	3	4	2	4	38
37	3	2	1	3	5	1	3	2	5	3	4	5	37
38	2	1	4	4	5	2	3	1	3	4	4	4	37
39	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2	4	4	31
40	1	3	2	2	4	4	3	2	3	4	5	3	36
41	1	2	5	5	5	2	3	1	2	3	4	4	37

42	2	5	4	4	4	1	2	2	3	4	2	5	38
43	2	4	2	2	5	2	3	2	4	3	4	4	37
44	3	2	4	5	5	2	2	3	3	4	1	2	36
45	5	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	39
46	2	2	2	4	2	2	1	2	1	5	4	4	31
47	3	3	5	3	4	2	4	2	3	4	5	5	43
48	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	37
49	3	5	1	5	5	2	3	2	4	4	2	4	40
50	1	2	4	3	3	1	3	1	3	3	2	2	28
51	5	4	2	2	5	2	2	2	2	4	4	4	38
52	2	2	3	5	4	3	3	2	3	2	4	5	38
53	2	3	1	5	5	2	3	1	1	4	2	4	33
54	2	2	5	4	2	2	4	2	3	3	4	5	38
55	5	2	2	3	4	4	3	1	3	4	5	4	40
56	4	5	1	4	5	2	3	2	2	4	4	1	37
57	5	2	4	4	5	2	2	2	3	3	4	4	40
58	3	3	3	3	4	2	3	2	1	4	4	5	37
59	1	2	1	5	2	2	4	1	3	3	2	4	30
60	2	2	2	2	4	2	3	2	2	5	4	2	32
61	2	3	5	4	4	2	2	2	2	4	5	4	39
62	2	2	1	5	4	2	4	2	3	4	4	5	38
63	5	5	2	4	5	2	3	2	2	3	4	4	41
64	2	4	4	3	4	4	2	1	3	4	4	5	40
65	5	2	2	4	2	2	3	3	4	2	4	2	35
66	2	3	5	5	5	3	3	2	2	4	5	4	43
67	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	4	3	29
68	2	4	2	2	4	2	3	1	2	4	4	4	34
69	5	2	1	4	5	2	4	2	3	4	2	4	38
70	3	3	4	4	2	1	2	2	2	3	4	5	35
71	2	5	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	40
72	1	5	4	4	4	2	2	1	1	5	1	4	34
73	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	4	1	32
74	2	4	5	4	5	2	3	2	2	4	5	4	42
75	1	1	3	2	4	2	2	1	2	3	4	4	29
76	2	2	4	4	5	2	3	2	4	4	2	4	38
77	2	3	3	5	4	2	3	4	2	4	4	2	38
78	2	2	2	2	4	1	2	2	5	5	4	4	35
79	1	4	4	3	5	2	3	1	3	4	4	4	38
80	2	5	3	4	4	2	4	2	1	4	5	4	40
81	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	4	32
82	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	38
83	3	5	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	37
84	4	2	5	5	4	2	3	2	2	4	2	4	39
85	3	3	2	4	5	3	3	2	1	4	4	4	38

86	4	5	4	2	2	1	3	2	2	4	5	2	39
87	2	1	3	4	4	2	3	2	2	3	2	4	34
88	3	2	2	5	4	1	2	2	2	3	3	4	35
89	3	4	5	4	5	2	3	2	2	2	5	4	43
90	2	2	2	3	4	1	1	1	1	3	4	4	32
91	2	1	3	4	2	2	3	2	2	4	5	5	37
92	3	2	1	4	3	4	3	2	2	3	4	4	36
93	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	37
94	3	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	34
95	2	3	3	4	5	2	3	2	2	3	4	4	39
96	3	2	1	2	4	2	3	3	3	3	5	5	37
97	2	2	4	4	5	2	2	2	2	2	4	2	36
98	3	1	2	2	4	1	3	2	2	4	3	4	32
99	2	2	3	5	4	2	3	2	2	3	3	2	35
100	3	4	3	4	5	2	1	2	2	2	4	4	39
101	5	2	2	3	1	2	3	2	2	1	5	4	35
102	3	3	5	4	3	2	4	2	2	2	4	5	41
103	2	2	2	4	4	3	2	4	2	2	3	4	34
104	2	3	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	36
105	3	1	4	4	4	2	1	2	2	2	4	4	35
106	3	2	3	4	5	1	3	2	2	2	2	4	36
107	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	33
108	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	39
109	2	2	2	5	5	2	3	1	1	4	5	5	38
110	3	1	4	4	5	1	3	2	2	3	3	4	37
111	2	2	1	2	5	2	2	2	2	4	3	5	34
112	3	1	2	3	4	2	3	2	2	3	4	2	32
113	2	2	2	4	4	1	4	2	2	3	4	5	37
114	2	3	5	4	5	2	3	2	2	4	2	2	36
115	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	5	5	35
116	3	2	4	4	4	2	3	2	2	2	4	2	36
117	3	4	4	4	5	2	2	2	2	2	3	1	37
118	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	4	4	35
119	3	3	4	4	4	1	4	2	2	2	3	2	35
120	2	2	4	5	2	1	3	2	2	3	5	5	38
121	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	34
122	2	1	5	4	5	1	3	3	3	3	4	5	39
123	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	41
124	3	3	3	2	5	1	2	2	2	3	5	4	35
125	2	1	4	4	4	2	2	2	2	2	3	5	34
126	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	36
127	2	3	5	4	4	2	3	1	4	3	5	2	38
128	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	35
129	2	1	3	3	4	3	2	4	1	5	5	4	37

130	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	5	2	34
131	3	3	5	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	41
132	4	2	2	5	5	2	2	2	2	3	4	5	4	4	40
133	4	1	3	3	4	1	2	1	2	2	5	5	4	4	35
134	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	5	5	38
135	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	5	5	4	4	36
136	2	2	4	4	4	1	3	2	2	4	4	4	3	3	37
137	2	1	5	4	4	2	3	2	2	3	3	5	4	4	38
138	4	2	4	5	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	35
139	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	5	4	4	39
140	2	1	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	5	5	36
141	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	5	4	4	37
142	2	2	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	3	3	35
143	2	1	3	4	2	1	4	1	3	5	4	4	5	5	35
144	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4	36
145	2	4	3	4	4	1	2	2	2	3	3	2	5	5	35
146	2	2	5	2	4	1	3	1	3	4	4	4	4	4	36
147	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	5	2	2	35
148	2	1	4	5	4	2	3	2	2	2	3	2	4	4	34
149	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	5	4	4	38
150	2	2	4	3	4	2	2	2	1	2	5	2	3	3	32
151	2	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	5	4	41
152	2	2	4	2	4	1	4	2	2	3	3	5	4	4	36
153	4	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	3	3	33
154	2	1	4	4	4	1	4	2	2	3	2	4	4	4	35
155	2	2	5	4	4	1	4	2	2	2	3	2	4	4	35
156	2	2	4	5	4	2	3	1	4	5	4	4	2	2	38
157	4	2	3	2	3	1	2	4	2	2	3	5	4	4	35
158	2	1	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	5	5	37
159	2	2	4	4	4	1	2	3	3	3	5	4	4	4	38
160	2	4	5	3	4	2	3	2	2	1	4	2	3	3	35
161	2	2	3	4	4	1	3	2	4	3	3	4	4	4	36
162	2	1	4	5	3	2	4	2	2	3	3	5	5	5	39
163	4	2	3	4	4	2	3	1	4	2	2	4	4	4	37
164	5	4	4	4	4	1	1	2	2	2	5	2	2	2	36
165	2	2	3	4	3	2	3	4	1	4	4	4	4	4	36
166	2	1	4	3	4	1	2	2	2	2	3	5	3	3	32
167	2	2	3	4	1	2	4	2	2	2	3	2	2	5	32
168	2	2	5	2	4	2	2	2	3	4	3	5	2	2	36
169	2	1	5	4	4	3	4	1	2	3	4	4	2	2	35
170	2	2	4	4	4	2	2	2	1	2	5	2	2	2	32
171	2	2	3	4	3	1	4	3	4	3	4	5	5	3	39
Total	435	424	561	610	667	335	476	338	460	632	641	633	6212		

Jawaban Responden Untuk Hasil Pertanyaan Variabel Y “ Stres Kerja “

RESPONDEN	SKOR KUESIONER									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	3	4	1	2	3	5	30
2	4	4	4	3	5	1	2	4	4	31
3	4	4	4	4	5	3	4	2	1	31
4	4	4	5	4	3	2	2	2	2	28
5	5	4	5	2	5	1	3	2	3	30
6	5	3	4	3	5	2	3	2	4	31
7	5	5	4	3	3	2	2	3	3	30
8	5	5	5	3	5	3	3	3	3	35
9	5	4	5	4	5	2	2	2	1	30
10	5	3	4	3	3	1	1	2	3	25
11	4	3	5	2	4	2	1	1	3	25
12	4	3	4	3	2	4	1	2	2	25
13	3	3	5	2	5	2	1	2	5	28
14	5	4	4	2	4	2	3	4	3	31
15	3	4	3	2	4	2	2	4	3	27
16	3	5	5	4	3	2	1	4	2	29
17	4	4	3	4	5	4	4	4	3	35
18	4	1	4	3	4	2	2	4	4	28
19	2	4	3	3	4	2	3	2	4	27
20	4	4	3	4	3	2	2	2	4	28
21	4	5	4	3	2	4	4	3	4	33
22	4	4	3	4	4	2	5	4	4	34
23	2	4	3	2	4	2	3	2	4	26
24	5	4	5	4	5	1	4	2	5	35
25	4	4	3	5	5	2	4	2	4	33
26	4	4	4	4	5	2	2	3	4	32
27	4	3	4	2	2	2	5	3	3	28
28	4	3	4	3	5	2	3	2	3	29
29	4	4	3	4	3	1	5	2	4	30
30	4	4	4	2	4	2	3	2	3	28
31	5	4	5	5	5	2	2	1	4	33
32	2	5	4	3	4	2	3	2	3	28
33	2	5	4	3	5	1	3	2	4	29
34	1	5	4	2	5	2	2	2	3	26
35	1	5	5	3	4	2	3	4	2	29
36	2	5	1	4	2	2	4	2	3	25
37	2	2	5	3	5	1	3	2	5	28
38	2	3	4	3	5	2	3	4	3	29
39	3	3	3	2	2	2	1	2	4	22

40	4	4	2	3	1	4	3	2	3	26
41	4	2	5	5	5	2	3	1	2	29
42	4	4	4	4	4	1	2	2	3	28
43	4	1	2	2	5	2	3	2	4	25
44	5	4	4	3	5	2	2	3	3	31
45	4	2	3	4	4	2	3	2	2	26
46	2	4	2	4	2	3	3	2	1	23
47	5	3	5	3	4	2	4	2	3	31
48	4	3	2	4	4	4	4	2	2	29
49	4	5	1	5	5	3	3	2	4	32
50	5	3	4	3	3	1	3	1	3	26
51	4	4	2	2	5	2	2	2	2	25
52	4	4	3	3	4	3	3	2	3	29
53	4	3	1	5	5	2	2	1	1	24
54	4	2	5	4	4	2	4	2	3	30
55	4	4	2	3	4	4	3	1	3	28
56	4	5	1	4	5	2	3	2	2	28
57	5	3	4	4	5	2	1	2	3	29
58	5	3	3	3	4	3	3	2	1	27
59	5	2	1	5	2	2	4	4	3	28
60	5	2	2	2	4	2	1	2	2	22
61	5	4	5	4	4	2	2	2	2	30
62	5	4	4	3	4	4	4	2	3	33
63	5	4	2	3	5	2	3	2	2	28
64	5	4	4	3	4	4	2	4	3	33
65	4	4	2	3	2	2	3	3	4	27
66	4	5	5	5	5	3	3	2	4	36
67	4	5	2	3	3	2	2	2	1	24
68	4	5	2	2	4	4	3	4	2	30
69	4	5	1	3	5	2	4	2	3	29
70	4	4	4	4	2	1	3	2	2	26
71	4	4	3	2	4	4	3	2	3	29
72	5	4	4	4	4	2	2	4	1	30
73	3	4	2	3	2	2	4	2	3	25
74	5	4	5	4	5	3	3	2	2	33
75	4	5	3	2	4	2	3	1	2	26
76	5	2	4	4	5	2	3	2	4	31
77	4	5	4	3	4	4	3	4	2	33
78	4	4	2	2	4	1	2	5	5	29
79	4	4	4	3	5	5	3	1	3	32
80	5	4	3	1	4	5	2	2	1	27
81	4	2	2	2	2	5	3	3	3	26
82	4	4	4	1	3	4	3	4	2	29
83	4	4	2	1	4	1	2	2	3	23

84	5	4	5	1	4	2	3	4	2	30
85	5	4	2	4	5	1	3	2	1	27
86	5	4	4	2	2	1	3	4	4	29
87	5	5	3	4	4	2	3	2	3	31
88	4	5	2	5	4	1	2	2	3	28
89	4	5	5	3	5	4	3	2	2	33
90	2	5	2	3	4	1	1	4	3	25
91	4	5	3	4	2	4	3	3	4	32
92	5	5	1	4	3	4	3	2	3	30
93	4	2	4	2	4	2	3	3	2	26
94	5	2	2	3	4	3	3	2	2	26
95	5	2	3	4	5	2	3	3	3	30
96	5	2	1	2	4	2	3	4	3	26
97	4	4	4	4	5	2	2	2	2	29
98	5	3	2	2	4	1	3	4	4	28
99	4	3	3	5	4	3	3	2	5	32
100	5	3	3	4	5	2	3	3	2	30
101	5	3	2	3	4	2	3	2	1	25
102	4	4	5	4	3	3	4	2	2	31
103	4	4	2	4	4	3	2	4	2	29
104	4	4	2	3	5	2	3	5	5	33
105	3	4	4	4	4	2	2	5	2	30
106	3	4	3	4	5	3	3	2	2	29
107	4	1	2	2	2	2	3	4	4	24
108	4	1	3	3	4	2	2	5	3	27
109	4	4	4	5	5	2	3	5	4	36
110	5	4	4	4	5	1	3	5	3	34
111	5	4	5	2	5	3	2	5	4	35
112	4	4	2	3	4	2	3	4	3	29
113	4	4	2	4	4	1	2	4	3	28
114	4	4	5	4	5	2	3	4	2	33
115	4	5	2	3	3	3	2	4	2	28
116	4	2	4	4	4	2	3	4	2	29
117	4	4	4	4	5	2	2	3	2	30
118	4	2	3	3	4	3	3	3	2	27
119	4	3	4	4	3	1	3	3	2	27
120	4	2	4	5	2	1	3	3	3	27
121	4	3	3	3	4	2	3	3	2	27
122	2	4	5	4	5	1	3	3	3	30
123	4	1	4	4	4	3	4	2	4	30
124	3	3	3	2	5	1	4	2	3	26
125	5	1	4	4	4	2	2	2	2	26
126	3	4	3	3	4	2	5	2	3	29
127	2	5	5	4	4	3	3	4	4	34
128	4	4	4	4	3	2	2	4	2	29

129	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	31
130	2	4	4	4	2	2	3	2	2	25	
131	2	4	5	2	4	2	4	2	4	29	
132	3	2	2	5	5	2	2	2	3	26	
133	4	4	3	3	4	1	1	4	2	26	
134	4	2	4	4	4	2	2	3	2	27	
135	5	4	3	3	4	2	1	3	3	28	
136	3	2	4	4	4	1	3	4	4	29	
137	2	1	5	4	4	3	3	4	3	29	
138	5	5	4	5	3	2	2	2	3	31	
139	4	3	3	4	4	3	3	4	2	30	
140	4	1	4	4	4	3	4	2	5	31	
141	4	2	3	3	4	2	2	3	4	27	
142	4	4	4	4	5	3	2	3	2	31	
143	4	4	3	4	2	2	4	3	3	29	
144	4	5	4	4	4	5	2	3	2	32	
145	4	4	3	4	4	1	2	3	3	28	
146	4	4	5	2	4	5	3	4	4	35	
147	4	5	3	4	1	5	2	5	3	32	
148	4	4	4	5	4	2	3	5	2	33	
149	3	3	3	4	4	4	2	5	3	31	
150	4	2	4	3	4	3	2	4	5	31	
151	3	4	4	4	4	3	3	2	4	31	
152	4	2	4	2	4	3	4	5	3	31	
153	3	2	3	3	3	3	3	5	1	26	
154	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	
155	4	4	5	4	4	3	4	4	2	34	
156	4	4	4	4	5	4	3	1	4	32	
157	4	4	3	2	3	4	2	4	2	28	
158	4	1	2	4	4	2	3	4	4	28	
159	4	4	4	4	4	1	2	4	3	30	
160	4	4	5	3	4	2	3	5	1	31	
161	4	2	3	4	4	2	3	5	4	31	
162	4	4	4	4	4	3	2	4	5	34	
163	4	2	3	4	4	2	3	4	4	30	
164	5	4	4	4	4	2	1	5	2	31	
165	2	2	3	4	3	2	3	4	1	24	
166	2	1	4	3	4	1	2	4	2	23	
167	4	4	3	4	1	3	4	4	2	29	
168	1	2	5	2	4	4	2	4	4	28	
169	5	4	5	4	4	4	4	4	2	36	
170	4	2	4	4	4	2	2	4	2	28	
171	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	
Total	671	604	591	575	668	402	477	504	492	4984	