repository.ub.ac.id

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Lapangan Loading & Hauling Mine Surface PT Freeport Indonesia, Papua)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

YOANITA PUTRI ASMARADANA
NIM. 125030207111057

UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

MOTTO

We're gonna make mistakes

You've got to own them

Then you got to make amends

And then you've got to move on

-Matthew McConaughey

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan
Disusun oleh	:	Yoanita Putri Asmaradana
NIM	:	125030207111057
Fakultas	:	Ilmu Administrasi
Program Studi	:	Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi/Minat	:	MSDM

Malang, 31 Mei 2018

KomisiPembimbing
Ketua

Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota

Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, PhD
NIP. 19760209 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 11 Juli 2018

Jam : 9.30

Skripsi atas nama : Yoanita Putri Asmaradana

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Hamidah Nayati Utami, Dr. S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota,

Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota,

Endang Siti Astuti, Prof. Dr., M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota,

Heru Susilo, Drs., MA
NIP. 19591210 198601 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 23 Mei 2018

Yang membuat pernyataan,

Yoanita Putri Asmaradana
NIM. 125030207111067

repository.ub.ac.id

RINGKASAN

Yoanita Putri Asmaradana, 2018, **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan** (Studi pada Karyawan Lapangan Loading & Hauling Mine Surface PT Freeport Indonesia), Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D, 117 Halaman + xiii

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpengaruh pada emosi karyawan. Ketika kenyamanan atas lingkungan kerja tidak tercapai, karyawan secara emosinal akan merasa tertekan. Kondisi tertekan yang terjadi secara terus menerus akan menimbulkan stres kerja, sehingga pada titik tersebut karyawan cenderung akan menunjukkan gejala-gejala penurunan kinerja. Penurunan kinerja ditandai dengan turunnya produktivitas, meningkatnya ketidak hadiran (absen), kejenuhan karyawan, dan lain sebagainya. Stres kerja pada karyawan perlu dikelola agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Dalam jangka waktu yang lama jika karyawan tidak mampu menahan stres kerjanya bisa menimbulkan penurunan kinerja karyawan tersebut. Pada tahap yang lebih parah, stres kerja bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu bekerja atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisisk, stress kerja, dan kinerja karyawan PT Freeport Indonesia. Menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap variabel Stres Kerja (Y_1). Menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel Stres Kerja (Y_1). Menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y_2). Menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y_2). Menjelaskan pengaruh variabel Stress Kerja (Y_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y_2).

Menurut jenisnya penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner. Sampel pada penelitian ini berjumlah 90 responden dilakukan pada karyawan lapangan Loading & Hauling Mine Surface PT Freeport Indonesia, Papua. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif, dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil analisis jalur menunjukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y_1). Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y_1). Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Sedangkan Stres Kerja (Y_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Berdasarkan hasil penelitian diharapkan PT Freeport Indonesia dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik, karena variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja, sehingga Kinerja Karyawan akan semakin baik.

Saran yang diberikan yaitu PT Freeport Indonesia dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik karena variabel lingkungan kerja non fisik (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyaawan (Y_2) melalui stress kerja karyawan (Y_1). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan variabel variabel diluar penelitian ini seperti variabel prestasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

SUMMARY

Yoanita Putri Asmaradana, 2018, **The Influence Of Physical and Non Physical Work Environments On Work Stress and Employee Performance** (Study on field employees at Loading & Hauling Mine Surface PT Freeport Indonesia, Papua), Dr Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si, Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D, 117 pages + xiii

For a company, employee takes critical role in the process of achieving company's goals. To have a great employee's performance, a company should make a proper work environment. Work environment, both physical or nonphysical, affect employee's emotion. When a comfortable work environment is not achieved, employees will emotionally feel depressed. Long term depressed condition will cause work stress and if this condition happens continuously, employee's performance will decrease. The decreasing rate of employee's performance indicated by declining amount of productivity, higher frequent of absence, employee saturation, etc. Work stress should be well-organized to avoid negative impact towards the company. Unbearable work stress in a long term will affect employee's health or resignation.

The purpose of this study is to explain how the description of physical and non-physical work environment, job stress, and employee performance of PT Freeport Indonesia. Explain the influence of Physical Work Environment variable (X_1) to Employee Stress variable (Y_1). Explain the effect of Non-Physical Work Environment variables (X_2) on Work Stress variables (Y_1). Explain the effect of Physical Work Environment variable (X_1) on Employee Performance variable (Y_2). Describe the influence of Non-Physical Work Environment variable (X_2) on Employee Performance variable (Y_2). Explain the influence of Work Stress variable (Y_1) to Employee Performance variable (Y_2).

By the type, this research using explanatory research with quantitative approach. The research take place at PT. Freeport Indonesia, Papua with 90 samples of its Loading & Hauling Mine Surface department. Descriptive technique and path analysis are used for data analysis.

The result of path analysis shows that Physical Work Environment (X_1) has a negative and significant effect on Work Stress (Y_1). Non Physical Work Environment (X_2) has a negative and significant effect on Work Stress (Y_1). Physical Work Environment (X_1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y_2). Non Physical Environment (X_2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y_2). While Work Stress (Y_1) has a negative and significant effect on Employee Performance (Y_2). Based on research results PT Freeport Indonesia expected to maintain and improve service of the non-physical work environment, because this variable has influence which significant to the employee performance and work stress, so the employee performance will be better in the future.

The advice given is that PT Freeport Indonesia can maintain and improve services to the non-physical work environment because the variable non-physical work environment (X_2) has a significant influence on employee performance (Y_2) through employee work stress (Y_1). For researchers, it is expected to develop this research with variables outside of this research such as achievement variables.

Key words: Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Work Stress, Employee Performance.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laopran kerja praktik yang berjudul "Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan".

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Orangtua dan keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya.
2. Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis sebagai tempat penulis menuntut ilmu, khususnya kepada:
    - Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
    - Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
    - Bapak Mohammad Iqbal, MBA, Ph.D selaku Sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
    - Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph.D selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
    - Bapak Ari Darmawan, Dr. SAB, MAB, selaku Sekretaris Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
    - Ibu Hamidah Nayati Utami, Dr. S.Sos, M.Si sebagai dosen pembimbing pertama skripsi.
    - Bapak Arik Prasetya S.Sos, M.Si, Ph.D selaku dosen pembimbing kedua skripsi.
    - Seluruh dosen pengajar jurusan administrasi bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

3. PT Freeport Indonesia sebagai tempat pelaksanaan kerja praktik, khususnya kepada:
    - Bapak Iyas Kusnadi selaku VP Manpower Management yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan kerja praktik.
    - Pak Hardi dan Mas Novel selaku pembimbing yang telah bersedia membimbing penulis dari awal pelaksanaan kerja praktik hingga kegiatan berakhir.
    - Kak Judith, Pak Sigit dan Pak Hamid yang merupakan karyawan yang pernah satu ruangan dengan saya di HR Manpower Management & Recruitment atas saran, bantuan dan semangat yang telah diberikan selama penulis melaksanakan kerja praktik.
    - Pak Nico, Bu Novi, Pak Eko, Tante Mela, Bu Agnes, Mas Basyir, Mas Fajar, Kak Firda, Kak Uthe, Kak Ryu, Kak Katy, Kak Vina, dan seluruh karyawan HR Manpower Management yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu namanya terima kasih atas saran, bantuan serta kesediaanya untuk menemani dan memberikan semangat selama penulis melaksanakan kerja praktik.
    - Ibu Ani Winarti Akiriwapea, Ibu Maria Kemong, Ibu Meyke Wambrauw serta Bapak Jemi Utrek Apuriyau dari pihak Quality Management Services yang telah membantu terlaksananya program kerja praktik ini.
4. Mas Koko, Mba Ayu, Farid dan Inta selaku sepupu yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada penulis.
5. Serta teman-teman dari Agute NerekKiNal, BalaTetty dan Cekas, walaupun terpisah jarak dan waktu tetapi masih bersedia meluangkan waktunya memberikan perhatian dan semangatnya hingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan penyusunan laporan ini. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Tembagapura, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO i

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ii

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iii

RINGKASAN iv

SUMMARY v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 5
D. Kontribusi Penelitian 5
E. Sistematika Penulisan 6

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 8

A. Penelitian Terdahulu 8
    1. Sari (2009) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan 8
    2. Septianto (2010) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Operasional 9
    3. Gaffar (2012) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9
    4. Noordiansah (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat 10
    5. Musyaya (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan 11
B. Tinjauan Teoritis 14
    1. Lingkungan Kerja 14
        a. Pengertian Lingkungan Kerja 14
        b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 15
    2. Lingkungan Kerja Fisik 15
        a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik 15
        b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik 16
    3. Lingkungan Kerja Non Fisik 21

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik 21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik 22
4. Stres Kerja 24
a. Pengertian Stres Kerja 24
b. Penyebab Stres Kerja 26
c. Gejala Stres Kerja 29
d. Mengelola Stres Kerja 30
5. Kinerja Karyawan 31
a. Pengertian Kinerja Karyawan 31
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 32
c. Pengukuran Kinerja Karyawan 33
d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan 34
C. Hubungan Antar Variabel 35
D. Model Konsep dan Model Hipotesis 37

BAB III : METODE PENELITIAN 41

A. Jenis Penelitian 41
B. Lokasi Penelitian 41
C. Populasi dan Sampel 42
1. Populasi 42
2. Sampel 42
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran 44
1. Konsep 44
2. Variabel 44
3. Definisi Operasional 45
4. Skala Pengukuran 53
E. Teknik Pengumpulan Data 54
1. Sumber Data 54
2. Model Pengumpulan Data 54
F. Pengujian Instrumen 55
1. Uji Validitas 55
2. Uji Reliabilitas 56
G. Hasil Uji Instrumen Penelitian 57
1. Hasil Uji Validitas 57
2. Hasil Uji Reliabilitas 60
H. Teknik Analisis Data 61
1. Analisis Deskriptif 61
2. Analisis Jalur (*Path Analysis*) 61

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 64

A. Gambaran Umum Perusahaan 64
1. Sejarah Perusahaan 64
2. Visi dan Misi Perusahaan 66

3. Struktur Organisasi 67
4. Lokasi Daerah Perusahaan 67
5. Bidang-bidang Kegiatan 69
B. Gambaran Umum Responden 72
1. Usia Responden 72
2. Jenis Kelamin Responden 72
3. Pendidikan Responden 73
4. Masa Kerja Responden 74
C. Analisis Data dan Implementasi 75
1. Analisis Statistik Deskriptif 75
a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) 76
b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) 82
c. Stres Kerja (Y_1) 88
d. Kinerja Karyawan (Y_2) 93
2. Hasil Uji Analisis Jalur *(Path Analysis)* 100
a. Koefisien Jalur Terhadap Stres Kerja 100
1) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja 100
2) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja 101
b. Koefisien Jalur Terhadap Kinerja Karyawan 101
1) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan 102
2) Pengujian Koesifien Jalur Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan 103
3) Pengujian Koefisien Jalur Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 103
c. Pengujian Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan 104
3. Hubungan Antar Jalur 106
4. Ketetapan Model 107
5. Pembahasan Hasil Penelitian 107

BAB V : PENUTUP 115

A. Kesimpulan 115
B. Keterbatasan Penelitian 116
C. Saran 117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CV

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
Tabel 2.1	Perbandingan Antara Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	12
Tabel 3.1	Data Jumlah Karyawan Loading dan Hauling	42
Tabel 3.2	Pembagian Sampel	43
Tabel 3.3	Konsep, Variabel, Definisi Operasional, Dan Skala Pengukuran	46
Tabel 3.4	Skala Likert	53
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel	58
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.1	Distribusi Usia Responden	72
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	72
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	73
Tabel 4.4	Distribusi Masa Kerja Responden	74
Tabel 4.5	Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden	76
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Item Variable Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	76
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Item Variable Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	83
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Item Variable Stres Kerja (Y_1)	88
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Item Variable Kinerja Karyawan (Y_2)	93
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	100
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	101
Tabel 4.12	Pengaruh Tidak Langsung	105

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
Gambar 2.1	Model Stres dalam Pekerjaan	29
Gambar 2.2	Model Konseptual Penelitian	37
Gambar 2.3	Model Hipotesis	38
Gambar 3.1	Diagram Analisi Jalur	62
Gambar 4.1	Luas Area Kontrak Karya	65
Gambar 4.2	Logo PT Freeport Indonesia	67
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Unit Mine Surface PTFI	67
Gambar 4.4	Peta Lokasi PT Freeport Indonesia	68
Gambar 4.5	Bidang Kegiatan PTFI	70
Gambar 4.6	Proses Penambangan di PT Freeport Indonesia	71
Gambar 4.7	Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan	106

LAMPIRAN

No	Judul	Hal
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	118
Lampiran 2	Frekuensi Jawaban Responden	125
Lampiran 3	Uji Validasi dan Reliabilitas	140
Lampiran 4	Analisa Jalur	149

repository.ub.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, ditentukan oleh banyak faktor. Hubungan perusahaan dengan konsumen, hubungan perusahaan dengan *stakeholder/shareholder*, hubungan perusahaan dengan pemegang saham, dan lain sebagainya. Salah satu faktor vital dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak perusahaan sehingga baik atau buruknya performa perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia. Handoko (1995:4) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi". Tujuan dari manajemen sumber daya manusia ini salah satunya adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan (Sunarto, 2004:3). Tugas manajemen sumber daya manusia termasuk di dalamnya adalah menciptakan situasi lingkungan kerja yang humanis atau melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja (Flippo, 1983:412).

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001:183) adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja dibagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja fisik, yang termasuk di dalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, hubungan baik ke pimpinan dan rekan kerja”. Lingkungan kerja yang nyaman, dan kondusif akan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpengaruh pada emosi karyawan. Ketika kenyamanan atas lingkungan kerja tidak tercapai, karyawan secara emosinal akan merasa tertekan. Kondisi tertekan yang terjadi secara terus menerus akan menimbulkan stres kerja, sehingga pada titik tersebut karyawan cenderung akan menunjukkan gejala-gejala penurunan kinerja. Penurunan kinerja ditandai dengan turunnya produktivitas, meningkatnya ketidak hadiran (absen), kejenuhan karyawan, dan lain sebagainya.

Stres kerja pada karyawan perlu dikelola agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Dalam jangka waktu yang lama jika karyawan tidak mampu menahan stres kerjanya bisa menimbulkan penurunan kinerja karyawan tersebut. Pada tahap yang lebih parah, stres kerja bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu bekerja atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri. Menurat Nawawi (2003:23) “stres kerja dapat memberikan dampak buruk terhadap individu maupun terhadap perasahaan. Stres

kerja tidak dapat secara keseluruhan dihilangkan, namun dapat dikelola dan diminimalkan".

PT Freeport Indonesia (PTFI) merapakan perasahaan afiliasi dari Freeport-McMoRan. PTFI menambang, memproses dan melakukan eksplorasi terhadap bijih yang mengandung tembaga, emas dan perak. PTFI berlokasi di pegunungan Jayawijaya, Kecamatan Mimika Timur, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua. Kegiatan operasional PTFI terbentang dari pelabuhan Ammapare sampai ke lokasi penambangan bijih di Grasberg. Suhu udara di lokasi sekitar area tambang berkisar antara 3°C - 20°C dengan ketinggian mencapai 4200 mdpl membuat lingkungan kerja PTFI berbeda dengan perasahaan tambang sejenisnya. Tata kelola PTFI sudah sedemikian profesionalnya. Prinsip-prinsip Perilaku Bisnis (PBC - *Principles Business Conduct)* merupakan penegasan kembali akan komitmen PTFI terhadap integritas. Prinsip-prinsip ini mendefinisikan bagaimana PTFI bekerja dan perilaku yang diharapkan. Masing-masing pihak yang bekerja di PTFI mulai dari teknisi, pengemudi truk, akuntan, operator pabrik, eksekutif, staf pemeliharaan, asisten administrasi, manajer keamanan, staf keamanan, semuanya akan mewakili PTFI.

Fenomena yang muncul di PTFI bila dikaitkan dengan faktor-faktor yang menimbulkan stres kerja adalah mencakup lingkungan kerja, baik kondisi fisik lingkungan kerja, maupun lingkungan kerja non fisik. Stres kerja terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat berpotensi untuk menimbulkan stres bagi karyawannya. Seperti pada berita yang dilansir oleh Harian Aceh, sebanyak 5.000 karyawan PTFI merasa terisolasi di kawasan tambang Tembagapura dan Kuala

Kencana Papua akibat adanya demo (www.harianaceh.co). Demo ini terjadi karena adanya kasus penembakan yang terjadi di lingkungan kerja PTFI yang membuat karyawan merasa tidak aman dan stres.

Berdasarkan uraian di atas mengenai hubungan antara lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, dengan stres kerja yang dialami karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik, stres kerja, dan kinerja karyawan PT Freeport Indonesia?
2. Apakah variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja karyawan PT Freeport Indonesia?
3. Apakah variabel lingkungan kerja kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja karyawan PT Freeport Indonesia?
4. Apakah variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Freeport Indonesia?
5. Apakah variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Freeport Indonesia?
6. Apakah variabel stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Freeport Indonesia?

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan non fisik, stres kerja, dan kinerja karyawan PT Freeport Indonesia.
2. Menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel stres kerja karyawan PT Freeport Indonesia.
3. Menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel stres kerja karyawan PT Freeport Indonesia.
4. Menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT Freeport Indonesia.
5. Menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT Freeport Indonesia.
6. Menjelaskan pengaruh variabel stres kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan PT Freeport Indonesia.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah keterampilan dan pengalaman dalam mengimplementasikan teori yang diperoleh selama menempuh pendidikan di bangku kuliah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta sebagai pembanding bagi penelitian selanjutnya.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan dalam rangka pengambilan keputusan tentang sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini diuraikan dalam tiga bab dengan penulisan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai penelitian terdahulu dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep dan variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang penyajian data yang menggambarkan tentang karakteristik dari perusahaan serta analisis dan interprestasi

data yang menggambarkan perilaku data dalam analisis untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang beberapa kesimpulan dan saran yang didapat dari hasil penelitian.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Sari (2009) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. Saka Jaya Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel kondisi lingkungan kerja fisik dan variabel kondisi lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Saka Jaya Malang, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kondisi lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Saka Jaya Malang, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kondisi lingkungan kerja non fisik secara pesial terhadap prestasi kerja kayawan pada PT Saka Jaya Malang. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Saka Jaya Malang. Data diperoleh melalui penyebaran kuisioner dan wawancara, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kondisi lingkungan keja fisik dan variabel kondisi lingkungan kerja non fisik berpengaruuh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Saka Jaya Malang. Variabel yang paling

berpengaruh terhadap prestasi kerja kayawan pada PT Saka Jaya Malang adalah variabel kondisi lingkungan kerja fisik.

2. Septianto (2010) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Bagi Karyawan Operasional

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan operasional pada PT Pataya Raya Semarang. Di mana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat. Penilitian ini dilakukan dengan metode *survey* terhadap karyawan operasional pada perusahaan jasa ekspor impor dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.

3. Gaffar (2012) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor individual dan faktor

Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar; dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.

4. Noordiansah (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat

Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatoy research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik dan satu variabel terikat yaitu stres kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 36 orang, yang keseluruhannya adalah perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. Teknik analisis data yang digunakan adalah

analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang sebesar 35,3%. Pada uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel terikat tersebut baik secara simultan ataupun parsial dan dari kedua variabel tersebut variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap variabel stres kerja.

5. Musyaya (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatoy research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan penyebaran kuisioner dengan jumlah responden 34 kayawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik menjelaskann kinerja karyawan sebesar 26,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis secara simultan membuktikan terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial membuktikan lingkungan kerja fisik tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

sedangkan lingkungan kerja non fisik membuktikan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Perbandingan Antara Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Nama dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Chindy Anggia Sari (2009)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT Saka Jaya Malang	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel bebas: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Variabel teriakt: prestasi kerja	Lingkungan kerja fisik dan variabel kondisi lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Saka Jaya Malang
Dwi Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja bagi Karyawan Operasional pada PT Pataya Raya Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel bebas : lingkungan kerja dan stres kerja Variabel terikat: kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Namun, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang

Nama dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan
Hulaifah Gaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel bebas : stres kerja Variabel terikat : kinerja karyawan	Faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76,5%
Pansih Noordiansah (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit Muhamamdiyah Jombang	Analisis Regresi Berganda	Variabel bebas : lingkungan kerja fisik dan non fisik Variabel terikat : stres kerja	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang sebesar 35,3%
Antonius Adek	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik	Analisis Regresi	Variabel bebas: lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja fisik dan non fisik menjelaskan

Nama dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Musyaya (2014)	Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk	Linier Berganda	dan non fisik Variabel terikat : kinerja karyawan	kinerja karyawan sebesar 26,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti
Yoanita Putri Asmaradana (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	Variabel bebas: lingkungan kerja fisik dan non fisik Variabel Intervening: Stres Kerja Variabel terikat : kinerja karyawan	Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Diolah, 2016

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

B. Tinjauan Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2001:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Nawawi (2003:292) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi.

Mardiana (2005:24) mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana karyawan bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun

penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Nawawi (2003:226) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono (2005:51) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yaitu:

1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (contoh: kursi, meja, pusat kerja).
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: pabrik, rumah, kantor, sekolah, kota, sistem jalan raya).

Menurut pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan keadaan fisik sebuah perusahaan. Keadaan fisik yang dapat mempengaruhi karyawan, antara lain berupa penerangan tempat kerja, suara di tempat kerja, suhu, warna, kebersihan serta keamanan. Keadaan fisik tersebut mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan perusahaan, sehingga harus dikelola dengan efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan faktor-faktor penting dalam lingkungan kerja fisik karyawan adalah:

1) Penerangan (cahaya) di tempat kerja
2) Temperatur (suhu) udara di tempat kerja
3) Kelembaban di tempat kerja
4) Sirkulasi udara di tempat kerja
5) Kebisingan di tempat kerja
6) Getaran mekanis di tempat kerja
7) Tata warna di tempat kerja
8) Dekorasi (layout) di tempat kerja
9) Musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja

Maryanti (2008:133) mengemukakan bahwa faktor-faktor penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor yaitu:

1. Warna
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara
5. Suhu

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang penting dalam lingkungan kerja fisik adalah:

1) Penerangan

Penerangan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penerangan yang cukup akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas, perbaikan kualitas dan hasil kerjanya. Menurut Ahyari (1999:132) yang menjadi persyaratan penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

a) Sinar yang terang dan tidak menyilaukan

Adanya penerangan yang tepat, akan dapat membuahkan sinar yang cukup terang dalam ruang kerja para karyawan, tetapi tidak menyilaukan para karyawan dalam bekerja di dalamnya.

b) Distribusi cahaya yang merata

Sistem penerangan yang merata dari cahaya yang masuk kedalam ruang kerja para karyawan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan hal ini semakin terasa pada ruang-ruang yang berukuran besar.

Persyaratan-persyaratan yang telah dikemukakan tersebut memberikan keuntungan yang baik untuk para karyawan dalam hasil kerjanya. Menurut Moekijat (2002:136) keuntungan penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

a) Perpindahan karyawan berkurang
b) Semangat kerja lebih tinggi
c) Prestise lebih besar
d) Hasil pekerjaan lebih banyak
e) Kesalahan berkurang
f) Keletihan berkurang

Ahyari (1999:150), mengemukakan bahwa ada beberapa keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, yaitu:

a) Terdapatnya kenaikan tingkat produksi
b) Terdapatnya perbaikan kualitas pekerjaan
c) Tingkat kecelakaan yang terjadi berkurang.
d) Terdapatnya kemudahan pengamatan dan pengawasan.
e) Tingkat perputaran karyawan akan berkurang.
f) Kerusakan pada barang akan berkurang.
g) Biaya produksi dapat ditekan.

Moekijat (2002: 141-142) berpendapat bahwa terdapat 4 (empat) macam sistem penerangan atau penataan cahaya yang penting, yaitu:

a) Sistem penerangan langsung ialah sistem penerangan, di mana cahaya dari sumbernya memancar secara langsung ke permukaan kerja.
b) Sistem penerangan setengah langsung ialah sistem penerangan, di mana sebagian cahaya dari sumbernya memancarkan ke langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah ruang kerja.
c) Sistem penerangan tidak langsung ialah sistem penerangan, di mana cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah ke tempat kerja.
d) Sistem penerangan setengah tidak langsung ialah sistem penerangan, di mana kebanyakan cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian ke bawah ke ruang kerja, tetapi beberapa cahaya memancar langsung ke bawah.

Moekijat (2002:140) mengemukakan kejernihan penerangan yang relatif sama. Bayang-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali. Dapat disimpulkan bahwa di dalam ruang kerja sangat memerlukan penerangan yang terang tapi tidak menyilaukan, karena penerangan yang terlalu besar membuat udara panas dan akan menimbulkan rasa gelisah sehingga hasil kerja tidak akan maksimal.

2) Suhu Udara

Suhu udara yang terlalu dingin atau terlalu panas menimbulkan kurangnya produktivitas kerja karyawan. Pengaturan udara dalam lingkungan tempat kerja dapat dilakukan dengan alat-alat pengaturan udara, menurut Ahyari (1999:132) suhu udara yang baik yaitu sebagai berikut:

a) Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik.
b) Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik.
c) Pemasangan AC.
d) Pemasangan humidifier untuk mengatasi kelembapan udara

Suhu udara yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, Moekijat (2002:145) mengungkapkan bahwa keuntungan udara yang baik yaitu sebagai berikut:

a) Produktivitas yang lebih tinggi.
b) Prestise lebih besar.
c) Kesenangan dan kesehatan pegawai bertambah.
d) Semangat kerja yang lebih tinggi.
e) Kesan yang lebih menyenangkan bagi para tamu.

3) Suara (Kebisingan)

Setiap karyawan tidak akan senang dengar suara (kebisingan) yang terjadi di dalam kantor maupun luar kantor karena akan menimbulkan hilangnya konsentrasi pada karyawan, cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan dan dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja sehingga hasil kerja tidak efisien dan efektif. Ahyari (1999:133) mengungkapkan metode pengaturan dan pengendalian ruang bising, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Pengendalian sumber suara dengan mengadakan pemeliharaan yang baik dan teratur, pengantian minyak pelumas secara berkala dan teratur serta pemilihan minyak pelumas yang tepat.
b) Isolasi dari suara dengan jalan menutup rapat-rapat ruang mesin tersebut dengan dinding tembok yang cukup kuat dan rapat.

c) Penggunaan peredam suara yang dipasang di dalam ruang kerja para karyawan, akan dapat menyerap getaran suara dan tidak memantulkannya.
d) Penggunaan sistem akustik harus direncanakan dengan baik dan dipasang saat pembangunan pabrik.
e) Pemakaian alat pelindung telinga yang harus digunakan apabila para karyawan masuk ruang mesin.

4) Penggunaan Warna

Penggunaan warna saat ini tidak terlalu di fokuskan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Padahal sebenarnya penggunaan warna yang baik akan mempertinggi produktivitas karyawan. Warna yang bagus akan menimbulkan rasa senang bagi yang melihatnya, hal tersebut berpengaruh pada karyawan. Karyawan akan bersemangat melaksanakan tugas-tugasnya dan terciptanya tujuan kerja yang efisien dan efektif. Moekijat (2002:142) berpendapat warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan.

5) Kebersihan

Nitisemito (2000:191) mendefinisikan "kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya".

Dapat disimpulkan bahwa kebersihan merupakan sesuatu yang penting dalam lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan yang sehat dan bersih akan menimbulkan perasaan senang bagi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan meningkatkan kinerja karyawan, karena itu kebersihan sangat diperlukan bagi perusahaan.

6) Keamanan

Suatu perusahaan harus memberikan keamanan pada karyawannya. Contohnya saja karyawan yang membawa kendaraan sendiri baik sepeda, motor maupun mobil harus merasa aman apabila meninggalkan kendaraannya di tempat parkir dan tidak perlu ada pengawasan dari diri sendiri. Bukan hanya keamanan atas barang tetapi keamanan jiwa atau keselamatan jiwa juga harus diperhatikan dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001:31) 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 hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001:171), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Mangkunegara (2005:126) menyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi- aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja (Munandar, 2001:371).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor penting dalam lingkungan non fisik yaitu sebagai berikut:

1) Struktur Tugas

Struktur tugas dapat diartikan sebagai pembagian tugas yang diberikan secara jelas mengenai pekerjaan yang di berikan perusahaan dan pekerjaannya dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Rivai (2004:50) Struktur tugas menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal "siapa yang bertanggung jawab kepada siapa".

2) Desain Pekerjaan

Menurut Handoko (2001:35) elemen-elemen organisasi dalam desain pekerjaan yaitu sebagai berikut:

a) Pendekatan mekanistik
Pendekatan mekanistik berusaha mengidentifikasikan setiap tugas dalam suatu pekerjaan agar tugas-tugas dapat diatur untuk menimbulkan waktu dan tenaga para pegawai- pegawainya. Setelah identifikasi tugas selesai, sejumlah tugas dikelompokan menjadi satu pekerjaan. Hasilnya adalah spesialisasi. Pendekatan ini mendekatkan efisiensi waktu, tenaga, biaya kerja, latihan dan pengembangan. Tehnik ini masih secara luas digunakan dalam operasi-operasi perakitan, dan terutama efektif apabila para pegawainya kurang akan pendidikan atau kurang adanya pengalaman.

b) Aliran kerja
Aliran kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sifat produk atau jasa. Produk dan jasa biasa menentukan urutan dan keseimbangan sehingga dibutuhkan aliran kerja dari suatu kegiatan perusahaan.
c) Praktik-praktik kerja
Praktik-praktik kerja merupakan cara bagaimana pelaksanaan kerja yang ditetapkan di suatu perusahaan. metode praktik kerja biasanya terbentuk dari tradisi atau kesempatan kolektif para pegawai atau bagian dari kontrak (perjanjian kerja) dari serikat buruh. Hal ini mengurangi fleksibilitas departemen personalia dalam merancang pekerjaan-pekerjaan karyawan.

Dari ketiga desain-desain pekerjaan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan sangat diperlukan bagi manajemen sumber daya manusia untuk satuan kerja yang tepat dalam perusahaan. Desain pekerjaan dapat digunakan untuk mengatur tugas kepada anggota karyawan dengan baik. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan tepat dan dapat memperbaiki kualitas kehidupan kerja

3) Pola Kepemimpinan

Pemimpin tidak hanya dapat mempengaruhi bawahannya saja, tetapi juga dapat melakukan perubahan dan memotivasi bawahannya dengan baik. Suatu perusahaan jika pola kepemimpinannya terarah pasti perusahaan itu akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kusnadi (2003:353) mengemukakan ada tiga macam pola kepemimpinan yang bisa diterapkan yaitu:

a) Orientasi penyelesaian tugas *(Task Oriented)*
Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah, asalkan tugas-tugasnya dapat terselesaikan.
b) Pola yang berorientasi pada manusia *(Human Oriented)*
Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawannya

c) Gabungan dua pola yang ada
Kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada dalam banyak hal terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawaannya.

4) Pola Kerjasama

Kerjasama yang baik dapat menguntungkan antar karyawan dan dapat meringankan beban karyawan satu sama lain karena pekerjaannya akan terasa lebih mudah dibandingkan bekerja secara individu. Masalah yang ada juga menjadi lebih cepat terselesaikan karena didiskusikan secara bersama-sama, dengan harapan tujuan perusahaan tercapai. Disamping itu pekerjaan jika dilakukan dengan kerja sama akan maksimal.

5) Budaya Organisasi

Menurut Kusnadi (2003:144) budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan, harapan dan nilai yang ada di dalam organisasi yang diakui oleh anggotanya. Budaya organisasi dapat dikatakan seperangkat sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pendoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi dalam perusahaan harus dibanggakan dan di patuhi, karena dengan budaya organisasi yang kuat akan mempererat karyawan dengan pemimpin dan pemimpin dengan pemimpin.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2007:171) mendifinisikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sementara Luthans (2006: 441) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai kondisi

yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Selanjutnya Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Menurut pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat dan karena mengikuti perkembangan zaman. Akibat adanya stres kerja, orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis dan peningkatan ketegangan pada emosi.

Sejumlah penelitian menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja mereka secara keseluruhan dalam pekerjaan mereka. Karena kebanyakan organisasi sekarang lebih menuntut untuk hasil pekerjaan yang lebih baik. Bahkan, zaman modern telah disebut sebagai "usia kecemasan dan stres" (Coleman, 1976). Stres itu sendiri akan dipengaruhi oleh jumlah stressor. Namun demikian, Beehr dan Newman (1978) telah mendefinisikan stres sebagai suatu situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal karena perubahan (yaitu mengganggu atau meningkatkan) dalam kondisi psikologisnya dan atau kondisi fisiologis, sehingga orang tersebut terpaksa menyimpang dari fungsi normal. Dari definisi yang telah diidentifikasi oleh para peneliti, kita dapat menyimpulkan bahwa itu benar-benar penting bagi seorang individu untuk mengenali tekanan yang dihadapi oleh mereka dalam karir mereka. Beberapa faktor demografis dapat mempengaruhi cara akademik universitas staf tindakan di tempat kerja mereka.

Ada beberapa faktor yang kontribusi stres dalam dunia kerja, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi atau kerja dan faktor-faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan individu. Pertama, Sumber stress organisasional. Kahn dan Byosiere (1992) dalam Cropanzano, et al., (1997) membagi sumber stress dalam kehidupan organisasi menjadi 2 kategori, yaitu sumber stress fisikal dan sumber stres psikososial. Sumber stress fisikal berkaitan

dengan lingkungan fisik organisasi, seperti penerangan, kebisingan, getaran dan sebagainya. Sumber stress psikososial berkaitan dengan lingkungan sosial organisasi. Sumber stress yang termasuk dalam kategori ini antara lain iklim organisasional, gaya manajemen, disain jabatan dan konflik peran. Dalam penelitian ini, stres bersumber dari psikososial yakni adanya politik dan dukungan organisasional yang dipersepsikan. Kedua, Sumber stress ekstra-organisasional. Faktor-faktor dari luar organisasi dapat berpengaruh terhadap dunia kerja, karena individu dapat pula beraktivitas dengan lingkungan di luar tempat kerjanya. Ketika aktivitas di luar organisasi menimbulkan stres, dapat saja stres ini terbawa ketika bekerja (Greenberg & Baron, 2000).

b. Penyebab Stres Kerja

Munandar (2001:387) menyatakan bahwa sumber stres kerja dapat dijelaskan berikut ini.

1) Kondisi pekerjaan

Beberapa kondisi kerja di bawah ini dapat memicu stres kerja.

a) Kondisi kerja buruk
Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadahi, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

b) *Overload*
Overload dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tekanan yang tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat komplek dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

c) *Deprivational Stress*
Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

d) Pekerjaan berisiko tinggi
Pekerjaan yang berisiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara dan sebagainya.

2) Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga ahirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3) Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

4) Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres. Pengendalian yang buruk terhadap penyebab stres kerja dapat berakibat pada penyakit dan menurunnya penampilan dan produktivitas. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, autoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustasi.

Menurut Munandar (2001:381), faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan dapat dikelompokkan atas beberapa yaitu sebagai berikut:

a) Faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, *vibrasi* (getaran), higienis (kebersihan).

Sedangkan tuntutan tugas mencakup,

i. Kerja *shift* atau kerja malam

Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

ii. Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

iii. Peran terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

b) Peran individu dalam organisasi Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya.

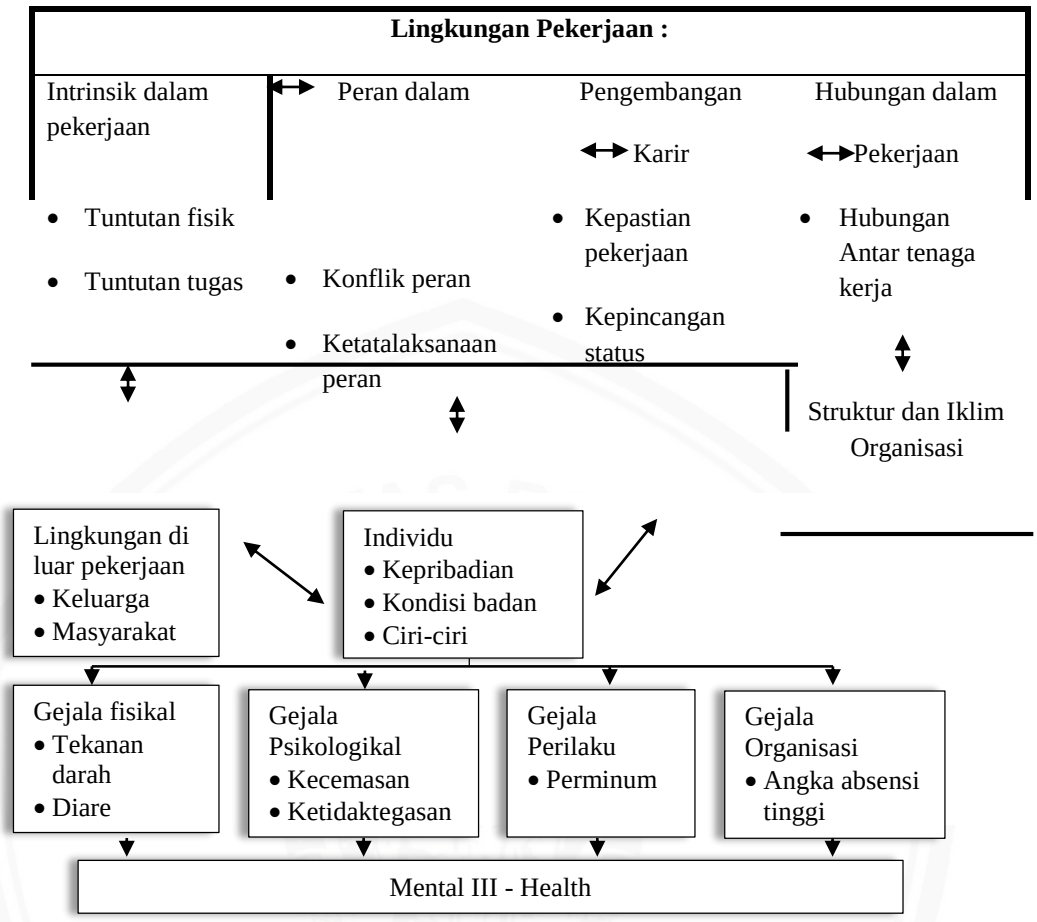
c) Pengembangan karir Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d) Hubungan dalam pekerjaan harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisaasi.

e) Struktur dan iklim organisasi Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

f) Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

g) Ciri individu stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauhmana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.



Gambar 2.1
Model Stres dalam Pekerjaan
Sumber: Munandar (2001:380)

c. Gelaja Stres Kerja

Menurut Nawawi (2003:23), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal- hal sebagai berikut:

1) Dampak terhadap perusahaan
   a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
   b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
   c) Menurunnya tingkat produktivitas
   d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

2) Dampak terhadap individu

Muncul masalah- masalah yang berhubungan dengan:

a) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi dan beberapa penyakit lainnya.

b) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

c) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

d. Mengelola Stres Kerja

Sasono (2004:3) menyatakan ada 2 pendekatan yang dapat diterapkan untuk mengelola stres yaitu pendekatan individu dan organisasional:

1) Pendekatan individual mencakup pelaksanaan teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan sosial.
2) Pendekatan organisasional mencakup perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penempatan tujuan yang realistis perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan perbaikan komunikasi dan pelaksanaan program kesejahteraan.

Menurut Ivancevich dkk (2007: 303) ada 2 jenis cara untuk menghadapi stres yaitu :

1) *Problem-focused Coping* merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres.
2) *Emotion-focused Coping* merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2004:309) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya di dalam sebuah organisasi. Nawawi (2005:234) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Sedangka menurut Robbins (2010:188) kinerja karyawan adalah hasil akhir dari sebuah pekerjaan.

Pengertian kinerja karyawan menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu (lazimnya per jam). Mangkunegara (2005:9)

sendiri mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir pelaksanaan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Kinerja juga berarti pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut. Secara sedehana kinerja dapat diartikan sebagai hasil akhir sebuah pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kemampuan
2) Motivasi
3) Dukungan yang diterima
4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5) Hubungan dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan atau *ability* terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan)

2. Faktor Motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja sacara maksimal.

Selain itu, adapula faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

3. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

5. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

6. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan orgganisasi yang telah direncanakan.

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penerapan standar kinerja yang diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan sekaligus mengetahui besarnya penyimpangan kinerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan membandingkan hasil kinerja yang aktual dengan hasil yang ditetapkan. Oleh karena itu standar kinerja diperlukan sebagai tolak ukur bagi kinerja karyawan yang akan dievaluasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2005:13) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi *(motivation).*

1) Faktor Kemampuan
Secara Psikologis kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality *(knowledge + skill).* Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Motivasi
   Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* sesorang dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Bangun (2012:234) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1) Jumlah Pekerjaan.
   Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang menjadi standar pekerjaan yang berbeda-beda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi standar tersebut. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat merangkap beberapa unit pekerjaan.
2) Kualitas Pekerjaan.
   Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai persyaratan suatu pekerjaan. Perusahaan juga memiliki target yang ingin dicapai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.
3) Ketepatan Waktu.
   Pekerjaan jenis tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Apabila pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diterapkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin.
4) Kehadiran.
   Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. Karyawan yang tepat waktu dapat mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa membuang waktu yang ada. Sehingga karyawan diminta untuk memperhatikan kehadirannya dengan meminimalisir tingkat absensi kehadirannya.
5) Kemampuan Kerja Sama.
   Terdapat beberapa pekerjaan yang perlu dikerjakan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kerjasama dapat dilakukan apabila karyawan dapat berkomunikasi baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sebaik mungkin. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor kinerja sangat berkaitan dengan

kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Standar dalam pekerjaan haras dapat diukur dan dimengerti secara jelas serta dapat mencakup semua pekerjaan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10) adalah:

1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikerjakan saat ini.
4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara tentang tujuan penilaian kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya penilaian kinerja karyawan tersebut, diharapkan para pimpinan dapat mengevaluasi kinerja karyawannya. Sehingga dengan demikian pimpinan dapat mengambil keputusan yang strategis dengan melihat penilaian kinerja karyawan.

C. Hubungan antar Variabel

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap *Stres* Kerja

Kreiner dan Kinichi (2005:353) berpendapat bahwa sumber pemicu stres kerja dapat digolongkan antara lain stres yang berasal dari luar organisasi, stres

dalam organisasi, stres dari kelompok dan stres dari dalam diri. Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stress kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi di tempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

2. Hubungan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sari dalam Nita Wahyu (2008) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sari (dikutip dari Nita Wahyu Wulandari, 2008) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif significan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian menurut Azazah Indriyani, SE (2009) meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif significan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel stres kerja sebagai mediating variabel terhadap variabel kinerja.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

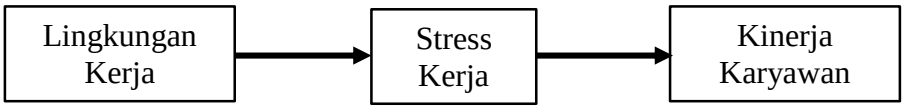
Menurut Gibson (1997:164) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Nurdiansyah dalam Septianto (2010) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Cary Cooper (1995), salah satu dari sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, overload, deprivational stress, pekerjaan berisiko tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Dwiyanti (2001) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dan pendapat dari Sari (Nita Wahyu, 2008) mengenai keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan dan stres kerja menjadi variabel moderat yang menghubungkan antara kedua variabel. Pendapat ini diperkuat oleh hasil penelitian Dwi Septianto (2010) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

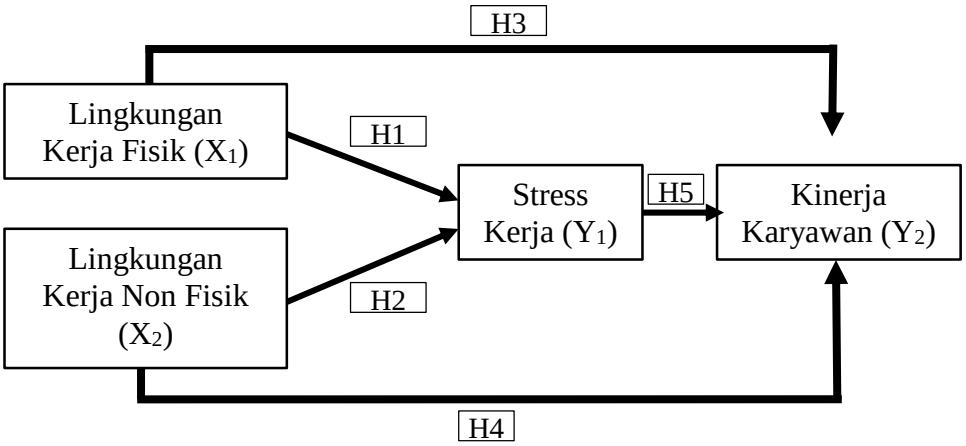
1. Model Konsep



Gambar 2.2
Model Konseptual Penelitian

2. Model Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:64) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara dalam permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data-data hasil penelitian yang telah terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis di atas, maka dapat digambarkan model hipotesis dalam penelitian ini seperti gambar berikut



Gambar 2.3
Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap variabel stress kerja karyawan PT. Freeport Indonesia

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap variabel stress kerja karyawan PT. Freeport Indonesia

H3 : Terdapat pengaruh Ingkungan kerja fisik terhadap varibel kerja karyawan PT. Freeport Indonesia

H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT. Freeport Indonesia

H5 : Terdapat pengaruh stres kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Freeport Indonesia

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yakni penelitian yang meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian. Studi deskriptif juga dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat (kedudukan) antar variabel (Kuncoro, 2005). Data deskriptif dikumpulkan melalui daftar pertanyaan dalam survei.

Menurut jenisnya penelitian ini merupakan penelitian penjelasan *(explanatory)* dengan pendekatan survei. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yakni dalam penelitian tersebut baik dalam pengumpulan data, analisis data sampai dengan interpretasi didasarkan pada hasil analisis data secara statistik/numerik (Sekaran, 2006).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dipilih di PT Freeport Indonesia di Kabupaten Mimika, Propinsi Papua tepatnya pada karyawan lapangan Grasberg bagian *Loading & Hauling.* Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kondisi geografis pada pertambangan di PTFI berbeda dengan perusahaan lainnya, tempat yang terpencil dan terbatasnya interaksi dengan masyarakat tentu berdampak pada stres kerja dan kinerja pada masing-masing karyawan di daerah tersebut.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:80) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Freeport Indonesia pada karyawan lapangan bagian *Loading & Hauling*, untuk data jumlah karyawan pada bagian *Loading & Hauling* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan *Loading & Hauling*

Divisi	Subdivisi		Jumlah Karyawan
Load & Haul	Crew 1	Load	98
		Haul	90
	Crew 2	Load	96
		Haul	98
	Crew 3	Load	89
		Haul	95
	Crew 4	Load	101
		Haul	97
	Cable		104
Jumlah			868

Sumber: Data karyawan per-bulan agustus 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang terdapat pada bagian *Loading & Hauling* sebanyak 868 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2009:81) mendefinisikan bahwa "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Propotional Random Sampling.* Arikunto (2013:17) *Propotional Random Sampling* adalah dengan mengambil sampel secara

acak pada setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya objek dalam masing-masing. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
E = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misal 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 868 orang sehingga jumlah sampel yang akan diambil adalah sebesar:

$$n = \frac{868}{1 + 868\,(0.1)^2}$$

$$= 89{,}6694$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus diatas, diperoleh jumlah sampel yaitu 89,66 yang dibulatkan menjadi 90 orang. Maka sampel yang akan diteliti sebanyak 90 karyawan lapangan PT Freeport bagian *Loading & Hauling.*

Tabel 3.2 Pembagian Sampel

Divisi	Subdivisi		Jumlah Karyawan	Sampel
Load & Haul	Crew 1	Load	98	(90:868)x98 = 10
		Haul	90	(90:868)x90 = 9
	Crew 2	Load	96	(90:868)x96 = 10
		Haul	98	(90:868)x98 = 10
	Crew 3	Load	89	(90:868)x89 = 9
		Haul	95	(90:868)x95 = 10
	Crew 4	Load	101	(90:868)x101 = 11
		Haul	97	(90:868)x97 = 10
	Cable		104	(90:868)x104 = 11
Jumlah			868	90

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2005:18) konsep adalah abstraksi (generalisasi) suatu realita (fenomena) yang membutuhkan beberapa kata untuk menjelaskannya agar dapat mengkomunikasikannya. Terdapat tiga konsep dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Variabel

Menurut Kerlinger dalam Sumarni dan Wahyuni (2005:21) variabel adalah bentuk konsepsi/sifat yang akan dipelajari. Variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda sehingga variabel merupakan sesuatu yang bervariasi. Variabel pun merupakan suatu kualitas dari variabel, peneliti dapat menganalisis serta menarik kesimpulan. Arikunto (2010:161) menyatakan bahwa variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas

Variabel bebas atau biasa disebut juga dengan variabel eksogen dalam path analysis merupakan variabel yang mempengarahi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2008:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2).

b. Variabel intervening

Variabel intervening atau variabel antara merupakan variabel yang menjadi antara adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dilihat dari posisinya dalam suatu model, variabel antara terletak antara variabel bebas dan variabel terikat. Idealnya efek pengaruh tidak langsung dari variabel bebas ke variabel terikat melalui variabel antara akan lebih kuat dibanding efek langsung dari variabel bebas ke variabel terikat (Mustafa, 2008:33). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Y_1).

c. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2008:39) "variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas." Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y_2).

3. Definisi Operasional

Singarimbun dan Effendi (2006:23) mengatakan bahwa definisi operasional merupakan unsur penting yang sangat membantu komunikasi antar peneliti. Definisi operasional bertujuan untuk memberikan gambaran bagaimana variabel akan diukur sehingga variabel harus mempunyai pengertian yang spesifik dan terakur.

a. Lingkungan Kerja Fisik

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

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

c. Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3.3
Konsep, Variabel, Indikator dan *Item* Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item		Sumber
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Penerangan (*Shift* malam) ($X_{1.1}$)	1. Kadar cahaya yang tepat di tempat kerja	($X_{1.1.1}$)	Sedarmayanti (2009:26)
			2. Sinar yang terang dan tidak menyilaukan	($X_{1.1.2}$)	
			3. Distribusi cahaya yang merata di lapangan	($X_{1.1.3}$)	

Konsep	Variabel	Indikator	Item		Sumber
		Suhu ($X_{1.2}$)	1. Suhu udara di lapangan kerja	($X_{1.2.1}$)	
			2. Sumber udara di lapangan kerja segar dan bersih	($X_{1.2.2}$)	
			3. Kadar oksigen yang tipis tidak menghambat pekerjaan karyawan	($X_{1.2.3}$)	
		Suara (Bising) ($X_{1.3}$)	1. Suara yang ditimbulkan di lapangan bisa diatasi karyawan	($X_{1.3.1}$)	
			2. Getaran mekanisme dari peralatan kerja dapat diatasi oleh karyawan	($X_{1.3.2}$)	
			3. Tersedianya alat pelindung telinga	($X_{1.3.3}$)	
		Fasilitas Kerja ($X_{1.4}$)	1. Peralatan kerja memadai dan layak pakai	($X_{1.4.1}$)	
			2. Transportasi yang digunakan oleh karyawan layak pakai	($X_{1.4.2}$)	
			3. Fasilitas di tempat kerja sudah sesuai	($X_{1.4.3}$)	

Konsep	Variabel	Indikator	Item		Sumber
			dengan standar operasional		
		Keamanan ($X_{1.5}$)	1. Tingkat keamanan karyawan terlindungi	($X_{1.5.1}$)	
			2. Terdapat klinik atau sarana pertolongan pertama di wilayah lapangan kerja (jika terjadi kecelakaan kerja)	($X_{1.5.2}$)	
			3. Adanya satuan kemanan dalam perusahaan	($X_{1.5.3}$)	
	Lingkungan Non Fisik (X_2)	Struktur Tugas ($X_{2.1}$)	1. Kejelasan Pembagian Tugas	($X_{2.1.1}$)	Rivai (2004:50)
			2. Kejelasan wewenang dalam pekerjaan	($X_{2.1.2}$)	
			3. Kejelasan dalam tanggung jawab pekerjaan	($X_{2.1.3}$)	
		Desain Pekerjaan ($X_{2.2}$)	1. Mekanisme yang jelas dalam pekerjaan	($X_{2.2.1}$)	Handoko (2001:35)
			2. Kesempatan berkonsultasi	($X_{2.2.2}$)	

Konsep	Variabel	Indikator	Item		Sumber
			dengan atasan mengenai pekerjaan		
			3. Kejelasan pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahan	($X_{2.2.3}$)	
		Pola Kepemimpinan ($X_{2.3}$)	1. Komunikasi yang baik anatara pemimpin dan karyawan	($X_{2.3.1}$)	Kusnadi (2003:353)
			2. Komunikasi yang baik antar karyawan	($X_{2.3.2}$)	
			3. Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya	($X_{2.3.3}$)	
		Pola Kerjasama ($X_{2.4}$)	1. Atasan dapat bekerjasama dengan karyawan dengan baik	($X_{2.4.1}$)	
			2. Sesama karyawan dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugasnya	($X_{2.4.2}$)	
			3. Karyawan secara bersama-sama dapat membuat keputusan yang berpengaruh	($X_{2.4.3}$)	

Konsep	Variabel	Indikator	Item		Sumber
			terhadap perusahaan		
Stres Kerja	Stres Kerja (Y_1)	Kondisi Pekerjaan ($Y_{1.1}$)	1. Kondisi kerja buruk menjadi penyebab sakit	($Y_{1.1.1}$)	Munandar (2001:387)
			2. Banyaknya pekerjaan melebihi kapasitas karyawan	($Y_{1.1.2}$)	
			3. Pekerjaan berisiko rendah	($Y_{1.1.3}$)	
		Gejala Psikologis ($Y_{1.2}$)	1. Karyawan sering merasa gelisah	($Y_{1.2.1}$)	Robbins (2003:01)
			2. Karyawan sering merasa bosan	($Y_{1.2.2}$)	
			3. Karyawan memiliki kecenderungan untuk menunda pekerjaan	($Y_{1.2.3}$)	
		Gejala Fisik (Y1.3)	1. Karyawan sering mengalami gangguan tidur	($Y_{1.3.1}$)	
			2. Karyawan memiliki alergi yang sering kambuh	($Y_{1.3.2}$)	
			3. Karyawan sering terserang penyakit	($Y_{1.3.3}$)	

Konsep	Variabel	Indikator	Item		Sumber
		Gejala Perilaku (Y1.4)	1. Karyawan memiliki kecenderungan malas bekerja	($Y_{1.4.1}$)	
			2. Karyawan memiliki pola makan yang tidak teratur	($Y_{1.4.2}$)	
			3. Karyawan mengkonsumsi zat adiktif (rokok, alkohol, dll) dalam jumlah banyak	($Y_{1.4.3}$)	
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y_2)	Kualitas ($Y_{2.1}$)	1. Menghasilkan kualitas kerja sesuai standar mutu yang ditetapkan	($Y_{2.1.1}$)	Bangun (2012:234)
			2. Kerapian pekerjaan sangat diperhatikan	($Y_{2.1.2}$)	
			3. Sedikit kesalahan saat proses penyelesaian pekerjaan	($Y_{2.1.3}$)	
		Kuantitas ($Y_{2.2}$)	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas	($Y_{2.2.1}$)	
			2. Menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan	($Y_{2.2.2}$)	

Konsep	Variabel	Indikator	Item		Sumber
			oleh perusahaan		
			3. Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan karyawan lain	($Y_{2.2.3}$)	
		Ketepatan waktu ($Y_{2.3}$)	1. Menyelsaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan	($Y_{2.3.1}$)	
			2. Memanfaatkan waktu dengan baik	($Y_{2.3.2}$)	
			3. Penetapan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan	($Y_{2.3.3}$)	
		Kehadiran ($Y_{2.4}$)	1. Kehadiran tepat waktu	($Y_{2.4.1}$)	
			2. Tingkat absen rendah	($Y_{2.4.2}$)	
			3. Intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lain	($Y_{2.4.3}$)	
		Kemampuan Bekerja sama ($Y_{2.5}$)	1. Kemampuan bekerja sama dengan atasan	($Y_{2.5.1}$)	

Konsep	Variabel	Indikator	Item		Sumber
			2. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	($Y_{2.5.2}$)	
			3. Memiliki kemampuan untuk berkontribusi kepada karyawan lain	($Y_{2.5.3}$)	

Sumber: Data Diolah, 2016

4. Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yaitu dengan memberikan pilihan jawaban untuk rata-rata pernyataan. Menurut Sugiyono (2009:86) bahwa dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen dari tanggapan responden yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan jawaban itu diberi skor:

Tabel 3.4
Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Skala
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu (Netral)	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2009.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Pengumpulan data Primer merupakan bagian integral dari proses penelitian ini dan bersifat aktif dengan kuisioner sebagai instrumen. Data primer diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari pengisian kuesioner yang diberikan kepada para responden terpilih. Data yang diperoleh dari responden adalah bagaimana pendapat mereka terhadap stres kerja bila dikaitkan dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari PT Freeport Indonesia di Kabupaten Mimika, Propinsi Papua. Sebagai tambahan dari data yang diberikan oleh PT Freeport Indonesia di Kabupaten Mimika, Propinsi Papua, peneliti melakukan pencarian melalui internet tentang buku-buku, Jurnal, artikel, serta beberapa aturan pemerintah baik pusat atau daerah.

2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian tersebut. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa narasumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang disusun secara terstruktur kepada karyawan PT Freeport Indonesia, untuk dijawab dan dikumpulkan agar dapat mengetahui hasil dari pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja dan kinerja karyawan.

b. Metode Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang penyusunan penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, stres kerja dan kinerja karyawan PT Freeport Indonesia.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Indriantoro dan Supomo (2002:181) menyatakan bahwa "instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur". Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan indeks product moment (r_h) dengan nilai kritisnya yang mana r_h dapat dicapai dengan rumus (Arikunto, 2010:213)

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

Keterangan: r_{xy} = Koefisien korelasi
n = Banyaknya sampel
x = Skor item
y = Total skor item

Setelah nilai r (disebut dengan r_{hitung}) diperoleh maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara probabilitas r dengan alpha yang ditetapkan (0,05). Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid. Pengujian item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:154) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterhandalan sesuatu. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji, digunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2010:239) sebagai berikut:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{\sum\sigma^2}{\sigma t^2}\right)$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum_{i=1}^{n}(X_i-\overline{X})^2}{n}$$

Untuk mencari nilai ragam digunakan rumus berikut:

Keterangan: rn = Reliabilitas instrumen
K = Banyaknya butir soal pertanyaan
σ^2 = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

G. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Kuisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : r = 0, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

H_1 : r ≠ 0, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (Hi) diterima apabila r hitung > $r_{tabel.}$

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan mengggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keselurahan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabei sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1.1	0.778	0.000	0.3	Valid
X1.1.2	0.838	0.000	0.3	Valid
X1.1.3	0.794	0.000	0.3	Valid
XI.2.1	0.801	0.000	0.3	Valid
X1.2.2	0.830	0.000	0.3	Valid
X1.2.3	0.781	0.000	0.3	Valid
X1.3.1	0.725	0.000	0.3	Valid
XI.3.2	0.821	0.000	0.3	Valid
X1.3.3	0.790	0.000	0.3	Valid
X1.4.1	0.771	0.000	0.3	Valid
Xl.4.2	0.852	0.000	0.3	Valid
XI.4.3	0.837	0.000	0.3	Valid
XI.5.1	0.873	0.000	0.3	Valid
X1.5.2	0.803	0.000	0.3	Valid
XI.5.3	0.874	0.000	0.3	Valid
X2.1.1	0.770	0.000	0.3	Valid
X2.1.2	0.795	0.000	0.3	Valid
X2.1.3	0.788	0.000	0.3	Valid
X2.2.1	0.704	0.000	0.3	Valid
X2.2.2	0.711	0.000	0.3	Valid
X2.2.3	0.865	0.000	0.3	Valid
X2.3.1	0.782	0.000	0.3	Valid
X2.3.2	0.785	0.000	0.3	Valid
X2.3.3	0.850	0.000	0.3	Valid
X2.4.1	0.798	0.000	0.3	Valid
X2.4.2	0.771	0.000	0.3	Valid
X2.4.3	0.793	0.000	0.3	Valid

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Yl.l.1	0.804	0.000	0.3	Valid
Y1.1.2	0.818	0.000	0.3	Valid
Y1.1.3	0.411	0.000	0.3	Valid
Y1.2.1	0.832	0.000	0.3	Valid
Y1.2.2	0.862	0.000	0.3	Valid
Y1.2.3	0.796	0.000	0.3	Valid
Y1.3.1	0.864	0.000	0.3	Valid
Y1.3.2	0.730	0.000	0.3	Valid
Y1.3.3	0.826	0.000	0.3	Valid
Y1.4.1	0.765	0.000	0.3	Valid
Yl.4.2	0.868	0.000	0.3	Valid
Y1.4.3	0.554	0.000	0.3	Valid
Y2.1.1	0.805	0.000	0.3	Valid
Y2.1.2	0.821	0.000	0.3	Valid
Y2.1.3	0.840,	0.000	0.3	Valid
Y2.2.1	0.774	0.000	0.3	Valid
Y2.2.2	0.779	0.000	0.3	Valid
Y2.2.3	0.793	0.000	0.3	Valid
Y2.3.1	0.834	0.000	0.3	Valid
Y2.3.2	0.746	0.000	0.3	Valid
Y2.3.3	0.749	0.000	0.3	Valid
Y2.4.1	0.776	0.000	0.3	Valid
Y2.4.2	0.750	0.000	0.3	Valid
Y2.4.3	0.721	0.000	0.3	Valid
Y2.5.1	0.728	0.000	0.3	Valid
Y2.5.2	0.660	0.000	0.3	Valid
Y2.5.3	0.695	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 3.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r indikator pertanyaan lebih kecil dari 0.05 (α = 0.05) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

> "Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik".

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (XI)	0,963	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,942	Reliabel
3	Motivai kerja Karyawan (Yl)	0,916	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y2)	0,948	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 3.6 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0.6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2009:207) mengungkapkan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata sampel atau populasi.

2. Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Langkah-langkah dalam penelitian yang menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut (Ridwan dan Kuncoro, 2008:116).

Riduwan (2008:115) menyatakan bahwa teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel bebas terhadap

variabel terikat melalui variabel perantara. Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.

Langkah-langkah yang perlu diperhatikan dalam analisis jalur *(path analysis)* adalah sebagai berikut:

a) Menstandarisasi seluruh data penelitian dari masing masing variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut terdiri dari:

   XI : Lingkungan Kerja Fisik

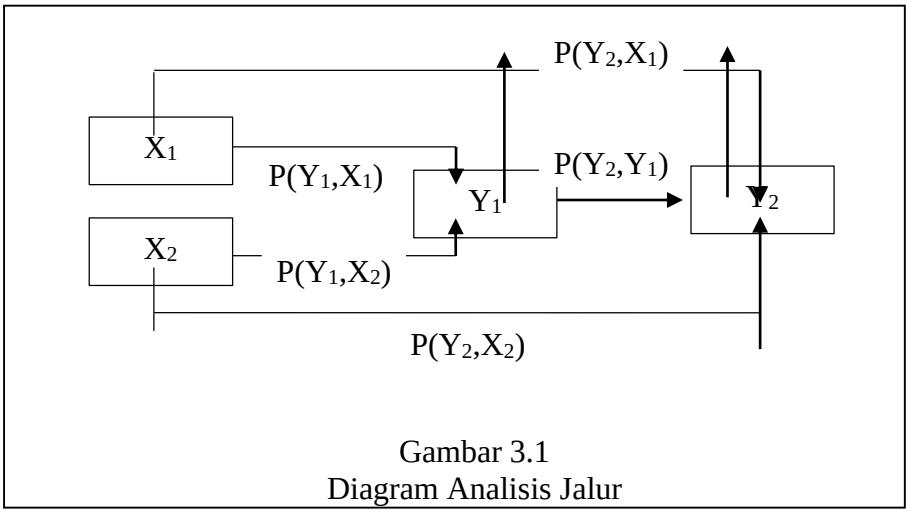
   X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

   Yl : Stres Kerja

   Y2 : Kinerja Karyawan

   Dimana X1 dan X2 adalah variabel bebas (independent), Y2 sebagai variabel terikat (dependent) dan Yl adalah variabel antara (intervening). Variabel intervening berarti bahwa variabel yang dapat melemahkan atau menguatkan pengaruh dua variabel.

b) Membuat diagram jalur yang menggambarkan pola hubungan antar variabel, sehingga peneliti akan lebih mudah untuk menentukan struktur model dan persamaan struktur modelnya. Pola hubungan penelitian ini dapat dijelaskan dalam diagram berikut:



Gambar 3.1
Diagram Analisis Jalur

Sumber: Kajian teoritis, 2016

Keterangan:
X1 : Lingkungan Kerja Fisik
X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik
Yl : Stres Kerja
Y2 : Kinerja Karyawan
€1 : Variabel yang mempengaruhi Yl namun tidak dibahas dalam penelitian ini
€2 : Variabel yang mempengaruhi Y2 namun tidak dibahas dalam penelitian ini

Adapun persamaan strukturnya adalah sebagai berikut:

a) Yl =P(Y1X1) + P(Y1X2) + €1

(sebagai persamaan substruktur 1)

b) Y2 = P(Y2X1) + P(Y2X2) +P(Y2Y1)+ €2

(sebagai persamaan substruktur 2)

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

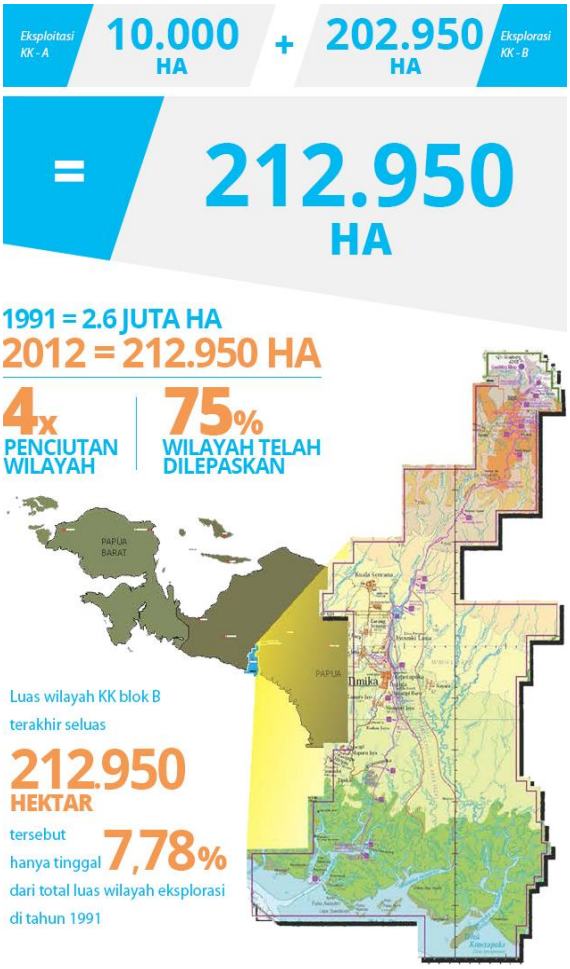
A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Freeport memulai usahanya dengan sebuah perusahaan belerang yang beroperasi di sepanjang *Gulf Coast* di Amerika Serikat. Belerang telah digunakan manusia selama 2000 tahun lebih, namun pertambangan belerang baru diawali pada abad 18 berkat revolusi industri dan lahirnya industri kimia. Pada tahun 1936 dalam upaya mendaki *gletser* Cartenz seorang geolog muda berkebangsaan Belanda bernama Jean Jacques Dozy bersama dengan Dr. A.H. Colijin dan H. Wissel melakukan ekspedisi yang dinamakan ekspedisi Colijin dan menemukan gunung bijih *(Ertsberg)* yang memiliki tembaga dengan kadar yang sangat tinggi.

Dampak dari perang dunia II menyebabkan laporan tidak diperhatikan dan pada tahun 1960 geologis Forbes Wilson dan Del Flint melakukan ekspedisi kedua untuk membuktikan keberadaan *Ertsberg.* Tahun 1966 tim Freeport datang ke Jakarta untuk membicarakan mengenai kontrak karya I yang akhirnya ditandatangani setahun berikutnya dengan luas area 10.000 HA dan berlangsung selama 30 tahun sejak mulai operasi tahun 1973.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Gambar 4.1 Luas Area Kontrak Karya
Sumber: www.ptfi.co.id

Sepuluh tahun setelah dimulai, operasi Freeport di Irian Jaya mengalami masalah yaitu harga tembaga yang rendah tahun 1980-an hanya sedikit diatas biaya penambangan dan pengolahan. Dibawah pimpinan Robert "Jim Bob" Moffett yang ditunjuk sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) karyawan ditugaskan untuk meningkatkan eksplorasi. Pada tahun 1985 geolog Dave Potter dan rekan-rekannya melakukan pengeboran pertama kali di *Grasberg* dengan alat sederhana tanpa dukungan anggaran yang memadai dan menganalisis contoh bebatuan yang menyatakan bahwa batuan mengandung emas dengan kadar yang sangat tinggi.

Menjelang tahun 1988 para investor tertarik pada prospek emas dan mendorong dilakukannya pengeboran di empat titik lain. Dengan hasil pengeboran di lima titik menyebutkan bahwa dari 611 meter kedalaman lobang bor, 591 meter menembus lapisan bijih yang mengandung kadar tembaga 1,69 persen dan kadar emas 1,77 gram per ton. Pada tahun 1991 Freeport kembali membuat perjanjian dengan pemerintah Indonesia dan membuat kontrak karya II dengan menambah luas area sebesar 202.950 HA dan berlangsung selama 30 tahun dengan periode produksi akan berakhir di tahun 2021 serta kemungkinan perpanjang 2x 10 tahun (sampai tahun 2041).

2. Visi dan Misi Perusahaan

- Visi

Menjadi pemsahaan tambang kelas dunia yang menciptakan nilai-nilai unggul dan menjadi kebanggaan bagi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, masyarakat dan bangsa.

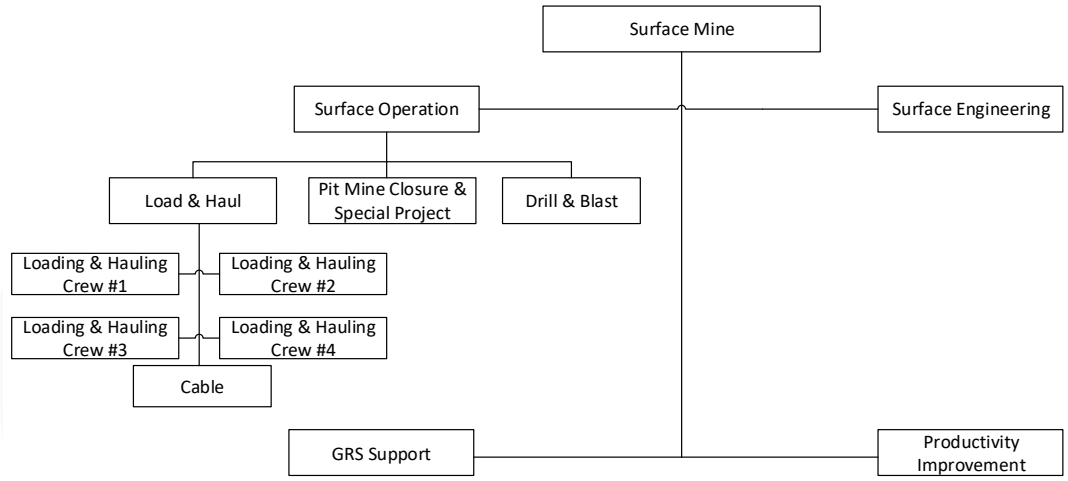
- Misi

Berkomitmen untuk secara keatif mentransformasikan sumber daya alam menjadi kesejahteraan dan pembangunan yang berkelanjutan melalui praktek-praktek pertambangan terbaik dengan memprioritaskan kesejahteraan dan ketentraman karyawan dan masyarakat, pengembangan SDM, tanggung jawab sosial dan lingkungan hidup, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Gambar 4.2 Logo PT Freeport Indonesia
Sumber: www.ptfi.co.id

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Unit Mine Surface PT Freeport Indonesia
Sumber: PT Freeport Indonesia

4. Lokasi Daerah Perusahaan

PT Freeport Indonesia (PTFI) merupakan perusahaan afiliasi dari *Freeport-McMoRan Copper & Gold Inc.* PTFI menambang, memproses, dan melakukan eskplorasi terhadap bijih yang mengandung tembaga, emas, dan perak yang beroperasi di daerah dataran tinggi Papua, Indonesia. Lokasi PTFI terletak di pegunungan Jayawijaya, Kecamatan Mimika Timur, Kabupaten Timika, Provinsi Papua. Berada pada posisi geografis 04° 06' - 04° 012' Lintang Selatan dan 137° 06' - 137° 12' Bujur Timur. Kegiatan operasional PTFI terbentang dari pelabuhan Amamapare sampai ke lokasi penambangan bijih di Grasberg yang panjangnya mencapai 125 km.

Area operasional PTFI dapat dicapai melalui dua jalur, yaitu jalur laut melalui pelabuhan laut Amamapare *(porsite)* dan jalur udara melalui pelabuhan udara Timika. Jalan utama dibangun dengan lebar 12 m untuk menghubungkan *porsite* dengan pabrik pengolahan di *mile* 74 yang berjarak 125 km. Perjalanan ditempuh melalui Timika *Airport*, Kuala Kencana, Tembagapura, dan *Ridge Camp*. Jarak antara Timika ke Kota Tembagapura *(mile* 68) dapat ditempuh dalam waktu sekitar kurang lebih 2 jam dengan jalur darat atau 15 menit jalur udara dengan menggunakan helikopter.

Gambar 4.4 Peta Lokasi PT Freeport Indonesia
Sumber: www.ptfi.co.id

Secara garis besar area kontrak karya PTFI dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

1. Daerah *Lowland*

Lowland adalah daerah dataran rendah dengan ketinggian antara 10 - 2000 meter di atas permukaan laut (mdpl) yang meliputi pelabuhan Amamapare *(porsite),* perumahan karyawan dan kantor administrasi di Kuala Kencana, serta

beberapa lokasi pendukung lainnya (bengkel, pelabuhan udara, pelabuhan laut, laboratorium, daerah penimbunan kargo, dan pompa bahan bakar).

2. Daerah *High land*

Highland adalah daerah dataran tinggi dengan ketinggian antara 2000 - 4200 mdpl yang meliputi perumahan karyawan di *Hidden Valley (mile 66),* Tembagapura *(mile* 68) dan *Ridge Camp (mile* 72), kantor administrasi, pabrik pengolahan bijih *(mile* 74), MLA *Portal,* Amole *Portal,* area tambang bawah tanah *(Underground),* dan area tambang terbuka Grasberg *(open-pit).*

5. Bidang-bidang Kegiatan

Penambangan pada tubuh bijih *(ore* body) Grasberg menggunakan cara penambangan terbuka, metode ini cocok untuk Grasberg karena keberadaan butuh brjihnya yang dekat dengan pemiukaan tanah pegunungan (Grasberg). Hampir dikeseluruhan proses penambangan terbuka melalui beberapa tahapan pengeboran, peledakan, pemilahan, pengangkutan, dan penggenasan batuan bijih. Kegiatan penting lainnya yang harus dilakukan adalah menjaga stabilitas lereng dan penanaman kembali tanaman asli pada daerah yang sudah tidak ditarnbang (reklamasi).

Pada tambang terbuka Grasberg peralatan utama yang digunakan berupa bor (shovel) dan truk besar untuk menambang bahan tambang. Bahan tambang dimaksud termasuk juga yang diklasifikasikan batuan bijih dan batuan penutup tergantung dari nilai ekonomis bahan tersebut. Fungsi alat shovel adalah mengeruk bahan tambang pada daerah-daerah berbeda di area tambang terbuka, dan memuat bahan ke atas truk untuk dibawa keluar area tambang terbuka.

Bijih ditempatkan ke dalam alat penghancur bijih dan diangkut ke pabrik pengolahan *(mill)* untuk diproses. Batuan penutup *(overburden)* diatur penempatannya ke daerah-daerah yang telah ditenrukan atau ke dalam alat penghancur OHS pada jalan *Heat* untuk ditempatkan di Wanagon Bawah di samping alat penimbun *(stacker).*

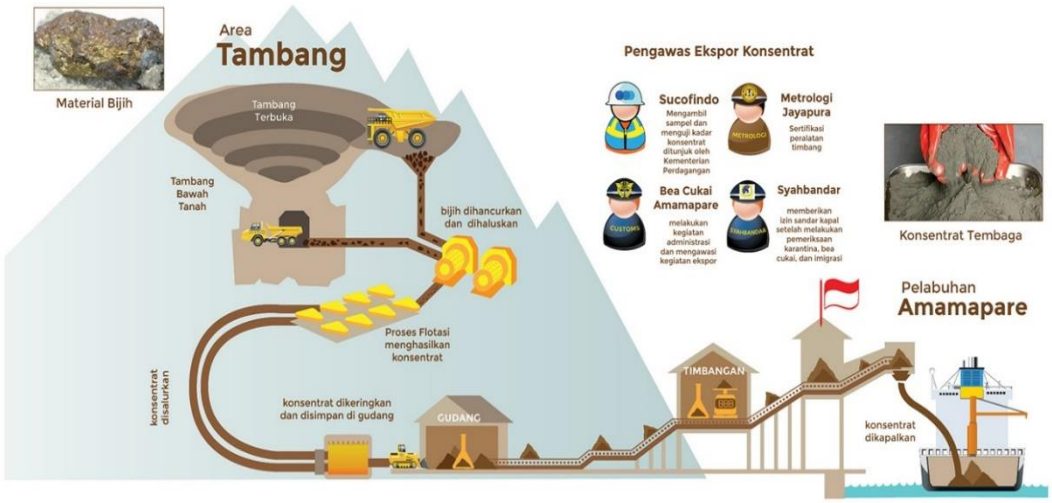
Gambar 4.5 Bidang Kegiatan PTFI
Sumber: www.ptfi.co.id

Block caving merupakan cara penambangan bawah tanah dengan efisiensi sumber daya yang tinggi untuk melakukan penambangan, dimana blok-blok besar bijih dibawah tanah dipotong dari bawah sehingga bijih tersebut runtuh akibat gaya beratnya sendiri. Setelah runtuh bijih yang dihasilkan "ditarik"' dari *drawpoint* (titik tarik) dan diangkut menuju alat penghancur.

Pada *block cave DOZ,* alat LHD *(loader)* memindahkan lumpur ke bijih ke dalam *ore pass* menuju saluran pelongsor. Selanjutnya lumpur bijih pada saluran tersebut mengisi truk-truk angkut AD-55 untuk dipindahkan ke alat penghancur.

Dari sana bijih yang telah dihancurkan dikirim ke pabrik pengolahan *(mill)* melalui ban berjalan *(conveyor).*

Adapun proses penambangan PTFI dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.6 Proses Penambangan di PT Freeport Indonesia

Sumber: www.ptfi.co.id

Saat ini PT Freeport Indonesia (PTFI) menerapkan dua teknik penambangan, yakni *open-pit* atau tambang terbuka di Grasberg dan tambang bawah tanah di *Deep Ore Zone* (DOZ). Bijih hasil penambangan kemudian diangkut ke pabrik pengolahan *(mill)* untuk dihancurkan menjadi pasir yang sangat halus. Selanjutnya diikuti dengan proses pengapungan menggunakan *reagent* (bahan yang berbasis alkohol dan kapur), untuk memisahkan konsentrat yang mengandung mineral tembaga, emas dan perak. Sisa dari pasir yang tidak memiliki nilai ekonomi *(tailing)* dialirkan melalui sungai menuju daerah pengendapan di dataran rendah.

Konsentrat dalam bentuk bubur disalurkan dari pabrik pengolahan menuju pabrik pengeringan di pelabuhan Amamapare *(porsite)* melalui pipa sepanjang 110

km. Setelah dikeringkan, konsentrat tembaga yang merupakan produk akhir dari PTFI ini kemudian dikirim ke pabrik-pabrik pemurnian di dalam maupun luar negeri dengan nilai tambah mencapai 95%.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 82 responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan lapangan Hauling dan Loading PT Freeport Indonesia, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

1. Usia Responden

Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	47	52%
30-40 tahun	29	32%
> 40 tahun	14	16%
Total	90	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa, jumlah responden terbanyak ada pada usia <30 tahun, yaitu sebanyak 47 orang atau 52%. Jumlah responden terbanyak kedua ada pada usia 30 - 40 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 32% sedangkan karyawan yang berusia > 40 tahun ada 14 orang atau 16%. Dari data tersebut, rata-rata karyawan yang bekerja di PT Freeport Indonesia berada pada masa produktif sehingga Stres Kerja yang dimiliki karyawan masih cukup tinggi.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	80	89%
Wanita	10	11%
Total	90	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 80 orang (89%) dan sisanya sebesar 10 orang (11%) mempunyai jenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan di PT Freeport Indonesia adalah pekerjaan lapangan dimana karyawan laki-laki lebih mampu untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan pada PT Freeport Indonesia menduduki jabatan sebagai *admin unit.*

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	6	7%
SMP	31	34%
SMA	36	40%
SARJANA	17	19%
Total	90	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA yaitu sebanyak 36 orang responden atau 40% sementara sebanyak 31 orang responden atau 34% jumlah responden yang pendidikan terakhirnya SMP. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di bagian operasional maupun pekerjaan di lapangan pada PT Freeport Indonesia kebanyakan membutuhkan tenaga kerja kasar (buruh kasar) dalam menyelesaikan pekerjaan dalam bidang ini agar tujuan perusahaan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Sedangkan sebanyak 17 orang responden atau 19% pendidikan terakhirnya adalah sarjana dan 6 orang responden (7%) pendidikan terakhirnya adalah SD.

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4 Distribusi Masa Kerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 - l0 tahun	48	53%
11 - 20 tahun	28	31%
> 20 tahun	14	16%
Total	90	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Data pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 1-10 tahun adalah masa kerja terbanyak dengan jumlah 48 orang atau 53%. Masa kerja 11 - 20 tahun adalah masa kerja terbanyak kedua yaitu sebanyak 28 orang atau 31%, dan selanjutnya masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 14 orang atau 16%.

Aktivitas loading dan hauling pada penambangan merupakan aktivitas produksi yang utama, karena pada aktivitas inilah batu atau bijih *ore* diambil dari lapangan dan diangkut menuju tempat penyimpanan.

Tanggung jawab utama dari operator Loading & Hauling adalah :

1. Memuat benda seperti batu atau bijih *ore* ke dalam pengangkut atau mobil tambang menggunakan mesin pemuat bawah tanah.
2. Memanfaatkan peralatan seperti power shovel, mesin pengangkat yang dilengkapi dengan scraper atau scoop yang ditarik kabel, atau mesin yang dilengkapi dengan *gathering arms* dan konveyor.
3. Meletakkan puing-puing material dari lahan pertambangan ke mesin.
4. Mengoperasikan tuas untuk memindahkan konveyor atau *shovels* sehingga isi dari lahan pertambangan seperti batu, dan bijih *ore* dapat ditempatkan ke mobil atau ke konveyor.
5. Memperbaiki atau mengganti bohlam, roda gigi, dan selang hidrolik.
6. Mengumpulkan material dan meletakkan di mobil.
7. Bersihkan puing-puing dari konveyor, *crushers*, dan *hoppers*.
8. Mengatur konveyor dan *crusher* sesuai kebutuhan.
9. Melumasi ban, konveyor, dan peralatan lainnya.

10. Merapikan kabel yang terseret.
11. Hilangkan semua penghalang menggunakan peralatan keselamatan.
12. Operasikan *winch* (mesin derek) untuk menempatkan mobil di bawah *boom-conveyors*.
13. Mengoperasikan *boom-conveyor*.
14. Mengoperasikan *gathering-arm motors*.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas *Loading & Hauling* seperti:

1. Karakterisitk tanah yang dipindahkan
2. Oayload (rasio volume dengan berat) dalam kondisi dump truck kosong atau berisi
3. Jarak tempuh jalan (hauling – return)
4. Efisiensi peralatan dalam 1 jam
5. Efisiensi kondisi pekerjaan
6. Rasio bobot dari material yang diangkut dengan produktivitas

C. Analisis Data dan Implementasi

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 90 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut :

Interval Kelas (c) = (X_n –X_1) *: k*

dimana *c* = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

c = (5-1) : 5

c = 4 : 5 = 0,8

Sumber: J. Supranto (2000)

Tabel 4.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

No.	Interval rata-rata	Pernyataan
1.	1 - 1,8	Sangat Tidak Setuju
2.	≥1,8 - 2,6	Tidak Setuju
3.	≥2,6 - 3,4	Ragu-ragu / Netral
4.	≥3,4 - 4,2	Setuju
5.	≥4,2 – 5	Sangat Setuju

Berikut persentase distribusi untuk masing-masing item penelitian. Seperti terlihat pada tabel.

a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Distribusi frekuensi item variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Indikator		**Item**	**SS**		**S**		**RR/N**		**TS**		**STS**		**Rata-rata item**
			5		**4**		**3**		**2**		**1**		
			f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	
$X_{1.1}$	Penerangan (Shift malam)	X.1.1.1	29	32.22	51	56.67	4	4.44	6	6.67	0	0	4.14
		X.1.1.2	26	28.89	53	58.89	5	5.56	5	5.56	1	1.11	4.09
		X.1.1.3	33	36.67	48	53.33	7	7.78	2	2.22	0	0	4.24
		Rata-rata Indikator Penerangan (*Shift* malam)											4.16
$X_{1.2}$	Suhu	X.1.2.1	36	40	47	52.22	2	2.22	5	5.56	0	0	4.27
		X.1.2.2	36	40	44	48.89	4	4.44	5	5.56	1	1.11	4.21
		X.1.2.3	32	35.56	50	55.56	4	4.44	4	4.44	0	0	4.22
		Rata-rata Indikator Suhu											4.23
$X_{1.3}$	Suara (Bising)	X.1.3.1	35	38.89	40	44.44	13	14.44	2	2.22	0	0	4.20
		X.1.3.2	32	35.56	46	51.11	9	10	1	1.11	2	2.22	4.17
		X.1.3.3	32	35.56	48	53.33	7	7.78	3	3.33	0	0	4.21
		Rata-rata Indikator Suhu											4.19
$X_{1.4}$	Fasilitas Kerja	X.1.4.1	30	33.33	51	56.67	6	6.67	1	1.11	2	2.22	4.18
		X.1.4.2	20	22.22	56	62.22	8	8.89	4	4.44	2	2.22	3.98
		X.1.4.3	29	32.22	53	58.89	5	5.56	2	2.22	1	1.11	4.19
		Rata-rata Indikator Fasilitas Kerja											4.12
$X_{1.5}$	Keamanan	X.1.5.1	24	26.67	55	61.11	5	5.56	1	1.11	5	5.56	4.02

Indikator	Item	SS		S		RR/N		TS		STS		Rata-rata item
		5		4		3		2		1		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	X.1.5.2	20	22.22	63	70	2	2.22	0	0	5	5.56	4.03
	X.1.5.3	22	24.44	58	64.44	2	3.33	2	2.22	5	5.56	4.00
	Rata-rata Indikator Kemanan											4.02
Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Fisik												4.14
N= 90												

Sumber : Data primer diolah, 2016

Keterangan item:

X1.1.1 = Saya merasa kadar cahaya di tempat kerja / lapangan sudah tepat
X1.1.2 = Saya merasa sinar di tempat kerja / lapangan terang dan tidak menyilaukan
X1.1.3 = Saya merasa distribusi cahaya di tempat kerja / lapangan merata
X1.2.1 = Saya merasa suhu udara yang dingin di tempat kerja / lapangan dapat saya atasi
X1.2.2 = Saya merasa sumber udara di tempat kerja / lapangan segar dan bersih
X1.2.3 = Saya merasa tipisnya kadar oksigen di tempat kerja / lapangan tidak menghambat pekerjaan saya
X1.3.1 = Saya merasa getaran mekanisme dari peralatan kerja bias Saya atasi
X1.3.2 = Saya merasa suara yang ditimbulkan di tempat kerja / lapangan bisa Saya atasi
X1.3.3 = Saya merasa tersedianya alat pelingung telinga memudahkan saya untuk bekerja
X1.4.1 = Saya merasa peralatan kerja dalam perusahaan memadai dan layak pakai
Xl.4.2 = Saya merasa transportasi yang digunakan karyawan layak pakai
X1.4.3 = Saya merasa fasilitas di tempat kerja / lapangan telah sesuai dengan standar operasional
X1.5.1 = Saya merasa tingkat keamanan karyawan dalam perusahaan sangat baik
X1.5.2 = Terdapat klinik / sarana pertolongan pertama di wilayah lapangan kerja (jika terjadi kecelakaan kerja)
X1.5.3 = Saya merasa dengan adanya satuan keamanan dalam perusahaan menjadikan karyawan merasa lebih aman

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 90 responden, terdapat 29 responden atau 32,22% menyatakan sangat setuju tentang kadar cahaya di tempat

kerja, sebanyak 51 responden atau 56,67% menyatakan setuju, 4 responden atau 4,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 6 responden atau 6,67% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,14 dengan katagori baik yang berarti karyawan setuju jika kadar cahaya di tempat kerja / lapangan sudah tepat.

Item kedua dalam indikator pertama yaitu sinar di tempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 28,89%, sebanyak 53 responden atau 58,89% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 responden atau 5,56% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,09 dengan katagori baik yang berarti karyawan merasa sinar di tempat kerja / lapangan terang dan tidak menyilaukan.

Item ketiga dalam indikator pertama mengenai distribusi cahaya di tempat kerja sebanyak 33 responden atau 36,67% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden atau 53,33% menyatakan setuju, 7 responden atau 7,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,24 dengan katagori sangat baik yang berarti karyawan merasa distribusi cahaya di tempat kerja / lapangan merata.

Pada item pertama dalam indikator kedua tentang suhu udara ditempat kerja sebanyak 36 responden atau 40,00% menyatakan sangat setuju, sebanyak 47 responden atau 52,22% menyatakan setuju, 2 responden atau 2,22% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 responden atau 5,56% menyatakan tidak setuju dan 0

responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 4,27 dengan katagori sangat baik yang berarti karyawan setuju bahwa udara yang dingin di tempat kerja / lapangan dapat diatasi.

Item kedua dalam indikator kedua mengenai sumber udara di tempat kerja sebanyak 36 responden atau 40,00% menyatakan sangat setuju, ssebanyak 44 responden atau 48,89% menyatakan setuju, 4 responden atau 4,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 responden atau 5,56% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,21 dengan katagori sangat baik berarti karyawan merasa sumber udara di tempat kerja / lapangan segar dan bersih.

Item ketiga dalam indikator kedua tentang kadar oksigen di tempat kerja sebanyak 32 responden atau 35,56% menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden atau 55,56% menyatakan setuju, 4 responden atau 4,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4 responden atau 4,44% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,22 dengan kategori sangat baik yang berarti tipisnya kadar oksigen di tempat kerja / lapangan tidak menghambat pekerjaan karyawan.

Pada item pertama dalam indikator ketiga mengenai tingkat getaran mekanisme dari peralatan kerja sebanyak 35 responden atau 38,89% menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 responden atau 44,44% menyatakan setuju, 13 responden atau 14,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,20 dengan katagori baik berarti getaran mekanisme dari peralatan kerja bisa diatasi oleh karyawan.

Item kedua dalam indikator ketiga mengenai suara yang ditimbulkan dari tempat kerja sebanyak 32 responden atau 35,56% menyatakan sangat setuju, sebanyak 46 responden atau 51,11% menyatakan setuju, 9 responden atau 10,00% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 4,17 dengan katagori baik berarti karyawan merasa suara yang ditimbulkan di tempat kerja / lapangan bisa diatasi.

Item ketiga dalam indikator ketiga mengenai ketersediaan alat pelindung telinga sebanyak 32 responden atau 35,56% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden atau 53,33% menyatakan setuju, 7 responden atau 7,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 4,21 dengan katagori sangat baik yang berarti karyawan setuju bahwa tersedianya alat pelindung telinga memudahkannya untuk bekerja.

Item pertama dalam indikator keempat tentang peralatan kerja yang memadai dan layak pakai, sebanyak 30 responden atau 33,33% menyatakan sangat setuju, sebanyak 51 responden atau 56,67% menyatakan setuju, 6 responden atau 6,67% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 4,18 dengan katagori baik yang berarti karyawan merasa peralatan kerja dalam perusahaan memadai dan layak pakai.

Item kedua dalam indikator keempat mengenai transportasi yang digunakan karyawan layak pakai, sebanyak 20 responden atau 22,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 56 responden atau 62,22% menyatakan setuju, 8 responden atau 8,89% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4 responden atau 4,44% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui rata-rata sebesar 3,98 dengan katagori baik berarti karyawan merasa transportasi yang digunakan layak pakai.

Item ketiga dalam indikator keempat mengenai fasilitas di tempat kerja sesuai standar operasional sebanyak 29 responden atau 32,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 53 responden atau 58,89% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 4,19 dengan katagori baik yang berarti karyawan setuju bahwa fasilitas di tempat kerja / lapangan telah sesuai dengan standar operasional.

Item pertama dalam indikator kelima tentang tingkat keamanan karyawan sebanyak 24 responden atau 26,67% menyatakan sangat setuju, sebanyak 55 responden atau 61,11% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau 5,56% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 4,02 dengan katagori baik berarti karyawan merasa tingkat keamanan dalam perusahaan baik.

Item kedua dalam indikator kelima mengenai ketersediaan klinik di wilayah lapangan kerja sebanyak 20 responden atau 22,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 63 responden atau 70,00% menyatakan setuju, 2 responden atau 2,22% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau 5,56% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 4,03 dengan katagori baik yang berarti karyawan setuju bahwa terdapat klinik / sarana pertolongan pertama di wilayah lapangan kerja.

Item ketiga dalam indikator kelima tentang ketersediaan satuan keamanan sebanyak 22 responden atau 24,44% menyatakan sangat setuju, sebanyak 58 responden atau 64,44% menyatakan setuju, 3 responden atau 3,33% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau 5,56% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 4,00 dengan katagori baik berarti karyawan merasa dengan tersedianya satuan keamanan dalam perusahaan menjadikan karyawan merasa lebih aman.

Berdasarkan Tabel 4.6 didapatkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai rata-rata sebesar 4,14. Nilai tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki jawaban rata-rata setuju. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik memiliki penilaian yang baik di mata responden.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Distribusi frekuensi item variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Indikator		Item	SS 5		S 4		RR/N 3		TS 2		STS 1		Rata-rata item
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$X_{2.1}$	Struktur Tugas	X.2.1.1	19	21.11	62	68.89	5	5.56	3	3.33	1	1.11	4.06
		X.2.1.2	30	33.33	51	56.67	4	4.44	3	3.33	2	2.22	4.16
		X.2.1.3	32	35.56	52	57.78	1	1.11	3	3.33	2	2.22	4.21
		Rata-rata Indikator Struktur Tugas											4.14
$X_{2.2}$	Desain Pekerjaan	X.2.2.1	30	33.33	54	60	2	2.22	3	3.33	1	1.11	4.21
		X.2.2.2	32	35.56	48	53.33	7	7.78	3	3.33	0	0	4.21
		X.2.2.3	25	27.78	54	60	8	8.89	1	1.11	2	2.22	4.10
		Rata-rata Indikator Desain Pekerjaan											4.17
$X_{2.3}$	Pola Kepemimpinan	X.2.3.1	20	27.22	59	65.56	7	7.78	3	3.33	1	1.11	4.04
		X.2.3.2	14	15.56	61	67.78	10	11.11	3	3.33	2	2.22	3.91
		X.2.3.3	16	17.78	64	71.11	7	7.78	2	2.22	1	1.11	4.02
		Rata-rata Indikator Pola Kepemimpinan											3.99
$X_{2.4}$	Pola Kerjasama	X.2.4.1	24	26.67	52	57.78	11	12.22	3	3.33	0	0	4.08
		X.2.4.2	21	23.33	48	53.33	13	14.44	7	7.78	1	1.11	3.90
		X.2.4.3	17	18.89	51	56.67	13	14.44	8	8.89	1	1.11	3.83
		Rata-rata Indikator Kerjasama											3.94
Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Fisik													4.06
N= 90													

Sumber : data primer diolah, 2016

Keterangan item:

X2.1.1 = Saya merasa bahwa pembagian tugas dalam perusahaan sangat jelas

X2.1.2 = Saya merasa bahwa pembagian wewenang dalam perusahaan sangat jelas

X2.1.3 = Saya merasa pemberian tanggung jawab dalam perusahaan sangat jelas

X2.2.1 = Saya merasa mekanisme pekerjaan dalam perusahaan sangat jelas

X2.2.2 = Saya selalu memiliki kesempatan berkonsultasi dengan alasan mengenai pekerjaan

X2.2.3 = Saya merasa pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai prosedur

X2.3.1 = Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik

X2.3.2 = Saya dapat berkomunikasi secara baik dengan sesame karyawan dalam menyelesaikan tugas perusahaan

X2.3.3 = Saya diberi kepercayaan untuk menyelesaikan tugas dengan baik

X2.4.1 = Saya dapat bekerjasama dengan atasan secara baik
X2.4.2 = Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain secara baik
X2.4.3 = Saya berdiskusi dengan karyawan lain sebelum membuat keputusan yang berpengaruh bagi perusahaan

Pada item pertama dalam indikator pertama mengenai pembagian tugas dalam perusahaan sebanyak 19 responden atau 21,11% menyatakan sangat setuju, sebanyak 62 responden atau 68,89% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 4,06 dengan katagori baik yang berarti karyawan setuju bahwa pembagian tugas dalam perusahaan sangat jelas.

Pada item kedua dalam indikator pertama tentang pembagian wewenang dalam perusahaan sebanyak 30 responden atau 33,33% menyatakan sangat setuju, sebanyak 51 responden atau 56,67% menyatakan setuju, 4 responden atau 4,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 4,16 dengan katagori baik berarti karyawan setuju bahwa pembagian wewenang dalam perusahaan sangat jelas.

Pada item ketiga dalam indikator pertama mengenai pemberian tanggung jawab dalam perusahaan sebanyak 32 responden atau 35,56% menyatakan sangat setuju, 52 responden atau 56,67% menyatakan setuju, 1 responden atau 1,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 4,21 dengan katagori sangat baik yang berarti karyawan merasa pemberian tanggung jawab dalam perusahaan sangat jelas.

Item pertama dalam indikator kedua tentang mekanisme pekerjaan dalam perusahaan sebanyak 30 responden atau 33,33% menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 responden atau 60,00% menyatakan setuju, 2 responden atau 2,22% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui rata-rata sebesar 4,21 dengan katagori sangat baik berarti karyawan merasa mekanisme pekerjaan dalam perusahaan sangat jelas.

Item kedua dalam indikator kedua mengenai kesempatan berkonsultasi dengan atasan sebanyak 32 responden atau 35,56% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden atau 53,33% menyatakan setuju, 7 responden atau 7,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini memiliki rata-rata 4,21 dengan katagori sangat baik berarti karyawan selalu memiliki kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.

Item ketiga dalam indikator kedua tentang pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai prosedur sebanyak 25 responden atau 27,78% menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 responden atau 60,00% menyatakan setuju, 8 responden atau 8,89% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui rata-rata sebesar 4,10 dengan katagori baik yang berarti karyawan merasa pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai prosedur.

Item pertama dalam indikator ketiga mengenai karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik sebanyak 20 responden atau 22,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 59 responden atau 65,56% menyatakan setuju, 7 responden atau 7,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 4,04 dengan katagori baik berarti karyawan merasa dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik.

Pada item kedua dalam indikator ketiga tentang karyawan dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik sebanyak 14 responden atau 15,56% menyatakan sangat setuju, sebanyak 61 responden atau 67,78% menyatakan setuju, 10 responden atau 11,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini memiliki rata-rata 3,91 dengan katagori baik yang berarti karyawan dapat berkomunikasi secara baik dengan sesame karyawan dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

Item ketiga dalam indikator ketiga mengenai karyawan dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan secara baik sebanyak 16 responden atau 17,78% menyatakan sangat setuju, sebanyak 64 responden atau 71,11% menyatakan setuju, 7 responden atau 7,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini memiliki rata-rata 4,02 dengan katagori baik yang berarti karyawan diberi kepercayaan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Item pertama dalam indikator keempat mengenai bekerjasama dengan atasan secara baik sebanyak 24 responden atau 26,67% menyatakan sangat setuju, sebanyak 52 responden atau 57,78% menyatakan setuju, 11 responden atau 12,22% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,08 dengan katagori baik berarti karyawan dapat bekerjasama dengan atasan secara baik.

Item kedua dalam indikator keempat tentang bekerjasama dengan sesama karyawan secara baik sebanyak 21 responden atau 23,33% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden atau 53,33% menyatakan setuju, 13 responden atau 14,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 7 responden atau 7,78% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata 3,90 dengan katagori baik yang berarti karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain secara baik.

Item ketiga dalam indikator keempat tentang berdiskusi dengan karyawan lain sebelum mengambil keputusan sebanyak 17 responden atau 18,89% menyatakan sangat setuju, sebanyak 51 responden atau 56,67% menyatakan setuju, 13 responden atau 14,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 8 responden atau 8,89% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 3,83 dengan katagori baik berarti karyawan setuju bahwa karyawan bisa berdiskusi dengan karyawan lain sebelum mengambil keputusan yang berpengaruh bagi perusahaan.

Berdasarkan Tabel 4.7 didapatkan bahwa untuk variabel lingkungan Non kerja fisik memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06. Nilai tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja Non fisik memiliki jawaban rata-rata setuju. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja non fisik memiliki penilaian yang baik di mata responden.

c. Stres Kerja (Y_1)

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Distribusi frekuensi item variabel stress kerja dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Stres Kerja (Y_1)

Indikator		Item	SS		S		RR/N		TS		STS		Rata-rata item
			5		4		3		2		1		
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$Y_{1.1}$	Kondisi Pekerjaan	Y.1.1.1	2	2.22	4	4.44	5	5.56	45	50	34	37.78	1.83
		Y.1.1.2	2	2.22	3	3.33	8	8.89	47	52.22	30	33.33	1.89
		Y.1.1.3	11	12.22	17	18.89	21	23.33	18	20	23	25.56	2.72
		Rata-rata Indikator Kondisi Pekerjaan											2.15
$Y_{1.2}$	Gejala Psikologis	Y.1.2.1	3	3.33	0	0	9	10	50	55.56	28	31.11	1.89
		Y.1.2.2	2	2.22	2	2.22	7	7.78	50	55.56	29	32.22	1.87
		Y.1.2.3	2	2.22	1	1.11	5	5.56	44	48.89	38	42.22	1.72
		Rata-rata Indikator Gejala Psikologis											1.83
$Y_{1.3}$	Gejala Fisik	Y.1.3.1	4	4.44	2	2.22	8	8.89	40	44.44	36	40	1.87
		Y.1.3.2	0	0	3	3.33	7	7.78	43	47.78	37	41.11	1.73
		Y.1.3.3	0	0	5	5.56	6	6.67	49	54.44	30	33.33	1.84
		Rata-rata Indikator Gejala Fisik											1.81
$Y_{1.4}$	Gejala Perilaku	Y.1.4.1	1	1.11	3	3.33	1	1.11	46	51.11	39	43.33	1.68
		Y.1.4.2	5	5.56	1	1.11	8	8.89	44	48.89	32	35.56	1.92
		Y.1.4.3	12	13.33	9	10	10	11.11	33	36.67	26	28.89	2.42
		Rata-rata Indikator Gejala Perilaku											2.01

Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Fisik	1.95
N= 90	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Keterangan item :

Yl.l.1 = Kondisi tempat kerja Saya buruk menjadi penyebab penyakit
Yl.1.2 = Saya mendapatkan banyak pekerjaan melebihi kapasitas karyawan
Y1.1.3 = Pekerjaan Saya berisiko rendah
Y1.2.1 = Saat berada di tempat kerja / lapangan Saya sering merasa gelisah
Yl.2.2 = Saat berada di tempat kerja / lapangan Saya sering merasa bosan
Yl.2.3 = Saya memiliki kecenderungan untuk menunda pekerjaan
Y1.3.1 = Saya sering mengalami gangguan tidur
Y1.3.2 = Saya memiliki alergi yang sering kambuh
Yl.3.3 = Saya mudah terserang penyakit
Y1.4.1 = Saya memiliki kecenderungan untuk malas bekerja
Yl.4.2 = Saya memiliki pola makan yang tidak teratur
Yl.4.3 = Saya mengkonsumsi zat adiktif (rokok, alkohol, dll) dalam jumlah yang banyak

Pada item pertama dalam indikator pertama mengenai kondisi tempat kerja buruk menjadi penyebab sakit sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 4 responden atau 4,44% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 45 responden atau 50,00% menyatakan tidak setuju dan 34 responden atau 37,78% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 1,83 dengan katagori sangat tidak baik yang berarti karyawan menyatakan kondisi tempat kerja baik dan tidak menjadi penyebab sakit.

Item kedua dalam indikator pertama mengenai karyawan mendapat banyak pekerjaan melebihi kapasitas sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan setuju, 8 responden atau 8,89% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 47 responden atau 52,22% menyatakan

tidak setuju dan 30 responden atau 33,33% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 1,89 katagori sangat tidak baik yang berarti karyawan setuju bahwa pekerjaan yang diberikan tidak melebihi kapasitas.

Item ketiga dalam indikator pertama mengenai pekerjaan berisiko rendah sebanyak 11 responden atau 12,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden atau 18,89% menyatakan setuju, 21 responden atau 23,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden atau 20,00% menyatakan tidak setuju dan 23 responden atau 25,56% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 2,72 dengan katagori rendah berarti karyawan tidak setuju bahwa pekerjaannya berisiko rendah.

Item pertama dalam indikator kedua mengenai karyawan sering merasa gelisah pada saat di tempat kerja (lapangan) sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan sangat setuju, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan setuju, 9 responden atau 10,00% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden atau 55,56% menyatakan tidak setuju dan 28 responden atau 31,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 1,89 dengan katagori sangat tidak baik yang berarti karyawan tidak sering merasa gelisah ketika berada di tempat kerja / lapangan.

Item kedua dalam indikator kedua mengenai karyawan sering merasa bosan pada saa di tempat kerja (lapangan) sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan setuju, 7 responden atau 7,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 50 responden atau 55,56% menyatakan tidak setuju dan 29 responden atau 32,22% menyatakan sangat tidak

setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 1,87 dengan katagori sangat tidak baik berarti karyawan tidak merasa bosan ketika berada di tempat kerja / lapangan.

Item ketiga dalam indikator kedua tentang karyawan memiliki kecenderungan menunda pekerjaan sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden atau 48,89% menyatakan tidak setuju dan 38 reponden atau 42,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata 1,72 dengan katagori sangat tidak baik yang berarti karyawan tidak memiliki kecenderungan menunda pekerjaan.

Item pertama dalam indikator ketiga tentang karyawan sering mengalami gangguan tidur sebanyak 4 responden atau 4,44% menyatakan sangat setuju. sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan setuju, 8 responden atau 8,89% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 40 responden atau 44,44% menyatakan tidak setuju dan 36 responden atau 40,00% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata 1,87 dengan katagori sangat tidak baik berarti karyawan tidak mengalami gangguan tidur.

Item kedua dalam indikator ketiga tentang karyawan memiliki alergi yang sering kambuh sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan setuju, 7 responden atau 7,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 43 responden atau 47,78% menyatakan tidak setuju dan 37 responden atau 41,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 1,73 dengan katagori sangat tidak baik yang berarti karyawan tidak memiliki alergi yang sering kambuh.

Item ketiga dalam indikator ketiga tentang karyawan mudah terserang penyakit sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 5 responden atau 5,56% menyatakan setuju, 6 responden atau 6,67% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 49 responden atau 54,44% menyatakan tidak setuju dan 30 responden atau 33,33% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata 1,84 dengan katagori sangat tidak baik yang berarti karyawan tidak mudah terserang penyakit.

Item pertama dalam indikator keempat mengenai karyawan memiliki kecenderangan malas bekerja sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat setuju, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan setuju, 1 responden atau 1,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 46 responden atau 51,11% menyatakan tidak setuju dan 39 responden atau 43,33% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 1,68 dengan katagori sangat tidak baik berarti karyawan rajin untuk bekerja.

Item kedua dalam indikator keempat mengenai karyawan memiliki pola makan yang tidak teratur sebanyak 5 responden atau 5,56% menyatakan sangat setuju, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan setuju, 8 responden atau 8,89% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 44 responden atau 48,89% menyatakan tidak setuju dan 32 responden atau 35,56% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 1,92 dengan katagori tidak baik yang berarti karyawan memiliki pola makan yang teratur.

Item ketiga dalam indikator keempat mengenai karyawan mengkonsumsi zat adiktif (rokok, alkohol, dll) sebanyak 12 responden atau 13,33% menyatakan

sangat setuju, sebanyak 9 responden atau 10,00% menyatakan setuju, 10 responden atau 11,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 33 responden atau 36,67% menyatakan tidak setuju dan 26 responden atau 28,89% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui memiliki rata-rata sebesar 2,42 dengan katagori tidak baik berarti karyawan tidak mengkonsumsi zat adiktif (rokok, alkohol, dll) dalam jumlah yang banyak.

Berdasarkan Tabel 4.8 didapatkan bahwa untuk variabel Stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,0. Nilai tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel Stres kerja memiliki jawaban rata-rata tidak setuju. Hal ini berarti karyawan bagian Loading & Hauling PT Freeport Indonesia di Kabupaten Mimika, Propinsi Papua memiliki tingkat Stres kerja yang rendah.

d. Kinerja karyawan (Y2)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi. Distribusi frekuensi item variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja karyawan (Y_2)

Indikator		Item	SS		S		RR/N		TS		STS		Rata-rata item
			5		4		3		2		1		
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$Y_{2.1}$	Kualitas	Y.2.1.1	42	43.67	43	47.78	3	3.33	0	0	2	2.22	4.37
		Y.2.1.2	40	44.44	43	47.78	5	5.56	0	0	2	2.22	4.32
		Y.2.1.3	37	41.11	48	53.33	3	3.33	1	1.11	1	1.11	4.32
		Rata-rata Indikator Kualitas											4.34
$Y_{2.2}$	Kuantitas	Y.2.2.1	37	41.11	43	47.78	6	6.67	4	4.44	0	0	4.26
		Y.2.2.2	34	37.78	48	53.33	5	5.56	3	3.33	0	0	4.26

Indikator		Item	SS		S		RR/N		TS		STS		Rata-rata item
			5		4		3		2		1		
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
		Y.2.2.3	31	34.44	48	53.33	8	8.89	2	2.22	1	1.11	4.18
		Rata-rata Indikator Kuantitas											4.23
$Y_{2.3}$	Ketepatan Waktu	Y.2.3.1	40	44.44	39	43.33	9	10	1	1.11	1	1.11	4.29
		Y.2.3.2	29	32.22	52	57.78	7	7.78	2	2.22	0	0	4.20
		Y.2.3.3	42	46.67	42	46.67	4	4.44	2	2.22	0	0	4.38
		Rata-rata Indikator Ketepatan Waktu											4.29
$Y_{2.4}$	Kehadiran	Y.2.4.1	32	35.56	51	56.67	5	5.56	2	2.22	0	0	4.26
		Y.2.4.2	44	48.89	41	45.56	3	3.33	1	1.11	1	1.11	4.40
		Y.2.4.3	43	47.78	41	45.56	3	3.33	2	2.22	1	1.11	4.37
		Rata-rata Indikator Kehadiran											4.34
$Y_{2.5}$	Kemampuan Bekerjasama	Y.2.5.1	30	33.33	46	51.11	11	12.22	2	2.22	1	1.11	4.13
		Y.2.5.2	18	20	53	58.89	13	14.44	3	3.33	3	3.33	3.89
		Y.2.5.3	20	22.22	53	58.89	11	12.22	3	3.33	3	3.33	3.93
		Rata-rata Indikator Bekerjasama											3.98
Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Fisik													4.24
N= 90													

Sumber : data primer diolah, 2016

Keterangan item :

Y2.1.1 = Saya senantiasa melaksanakan dan menghasilkan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan
Y2.1.2 = Saya senantiasa memperhatikan kerapian dalam pekerjaan
Y2.1.3 = Saya senantiasa teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
Y2.2.1 = Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan
Y2.2.2 = Saya senantiasa memenuhi semua permintaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan
Y2.2.3 = Saya senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya
Y2.3.1 = Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan
Y2.3.2 = Saya senantiasa memanfaatkan waktu luang dengan baik
Y2.3.3 = Saya senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan
Y2.4.1 = Saya senantiasa hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
Y2.4.2 = Tingkat absen Saya tergolong rendah
Y2.4.3 = Saya menghasilkan intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya
Y2.5.1 = Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan atasan dengan baik
Y2.5.2 = Saya memiliki kemampuan bekerjasama secara baik dengan rekan kerja

Y2.5.3 = Saya memiliki kemampuan untuk berkontribusi kepada karyawan lainnya

Pada item pertama dalam indikator pertama mengenai karyawan melaksanakan dan menghasilkan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan, sebanyak 42 responden atau 46,67% menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden atau 47,78% menyatakan setuju, 3 responden atau 3,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata 4,37 dengan katagori sangat baik yang berarti karyawan melaksanakan dan menghasilkan sesuai standar mutu perusahaan.

Pada item kedua dalam indikator pertama mengenai karyawan memperhatikan kerapian dalam pekerjaan sebanyak 40 responden atau 44,44% menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden atau 47,78% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 2,22% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata 4,32 dengan katagori sangat baik berarti karyawan senantiasa memperhatikan kerapian pekerjaannya.

Item ketiga dalam indikator pertama mengenai karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 37 responden atau 41,11% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden atau 53,33% menyatakan setuju, 3 responden atau 3,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata 4,32 dengan katagori sangat baik yang berarti karyawan teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Item pertama dalam indikator kedua mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan, sebanyak 37 responden atau 41,11% menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden atau 53,33% menyatakan setuju, 6 responden atau 6,67% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4 responden atau 4,44% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata 4,26 dengan katagori sangat baik berarti karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan perusahaan.

Item kedua dalam indikator kedua mengenai karyawan memenuhi permintaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditetapkan, sebanyak 34 responden atau 37,78% menyatakan.sangat setuju, sebanyak 48 responden atau 53,33% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,26 dengan katagori sangat baik berarti karyawan memenuhi semua permintaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas yang ditetapkan.

Item ketiga dalam indikator kedua mengenai karyawan menghasilkan kuantitas kerja lebih baik daripada karyawan lain, sebanyak 31 responden atau 34,44% menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden atau 53,33% menyatakan setuju, 8 responden atau 8,89% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,18 dengan katagori baik berarti karyawan senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya.

Item pertama dalam indikator ketiga mengenai karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan, sebanyak 40 responden atau 44,44% menyatakan sangat setuju, sebanyak 39 responden atau 43,33% menyatakan setuju, 9 responden atau 10,00% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,29 dengan katagori sangat baik berarti karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Item kedua dalam indikator ketiga mengenai karyawan memanfaatkan waktu luang dengan baik, sebanyak 29 responden atau 32,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 52 responden atau 57,78% menyatakan setuju, 7 responden atau 7,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,20 dengan katagori baik berarti karyawan senantiasa memanfaaatkan waktu luang dengan baik.

Item ketiga dalam indikator ketiga mengenai karyawan memperhatikan antara pekerjaan dan target waktu. sebanyak 42 responden atau 46,67% menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 responden atau 46,67% menyatakan setuju, 4 responden atau 4,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,38 dengan katagori sangat baik yang berarti karyawan senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu.

Item pertama dalam indikator keempat mengenai karyawan hadir tepat waktu, sebanyak 32 responden atau 35,56% menyatakan sangat setuju, sebanyak 51 responden atau 56,67% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,26 dengan katagori sangat baik berarti karyawan senantiasa hadir tepat waktu.

Item kedua dalam indikator keempat mengenai tingkat absen karyawan tergolong rendah, sebanyak 44 responden atau 48,89% menyatakan sangat setuju, sebanyak 41 responden atau 45,56% menyatakan setuju, 3 responden atau 3,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 1,11% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,40 dengan katagori sangat baik yang berarti tingkat absen karyawan tergolong rendah.

Item ketiga dalam indikator keempat mengenai karyawan menghasilkan intensitas kehadiran lebih baik dibandingkan karyawan lain, sebanyak 43 responden atau 47,78% menyatakan sangat setuju, sebanyak 41 responden atau 45,56% menyatakan setuju, 3 responden atau 3,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,37 dengan katagori sangat baik berarti karyawan menghasilkan intensitas kehadiran lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.

Item pertama dalam indikator kelima mengenai karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan atasan, sebanyak 30 responden atau 33,33% menyatakan sangat setuju, sebanyak 46 responden atau 51,11% menyatakan setuju, 11 responden atau 12,22% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 2,22% menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1,11% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 4,29 dengan katagori sangat baik berarti karyawan memiliki kemampuan bekerjasama secara baik dengan atasan.

Item kedua dalam indikator kelima mengenai karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan sesama karyawan, sebanyak 18 responden atau 20,00% menyatakan sangat setuju, sebanyak 53 responden atau 58,89% menyatakan setuju, 13 responden atau 14,44% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 3 responden atau 3,33% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar 3,89 dengan katagori baik berarti karyawan memiliki kemampuan bekerjasama secara baik dengan rekan kerja.

Item ketiga dalam indikator kelima mengenai karyawan mamiliki kemampuan berkontribusi kepada karyawan lain, sebanyak 20 responden atau 20,22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 53 responden atau 58,89% menyatakan setuju, 11 responden atau 12,22% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 responden atau 3,33% menyatakan tidak setuju dan 3 responden atau 3,33% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini diketahui bahwa rata-rata sebesar

3,93 dengan katagori baik yang berarti karyawan memiliki kemampuan untuk berkontribusi kepada karyawan lainnya.

Berdasarkan Tabel 4.9 didapatkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,24. Nilai tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan memiliki jawaban rata-rata setuju. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan PT Freeport Indonesia di Kabupaten Mimika, Propinsi Papua memiliki kinerja karyawan yang baik.

2. Hasil Uji Analisis Jalur *(Path Analysis)*

a) **Koefisien Jalur terhadap Stres Kerja**

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
Y1	X1	-0.296	-2.453	0.016	Signifikan
	X2	-0.482	-3.985	0.000	Signifikan
R^2_1 : 0,539					

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

1) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar -0,296 menunjukkan bahwa pengarah Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja, dengan t_{hitung} sebesar -2,453 dan probabilitas sebesar 0,016 ($p<0,05$), maka keputusannya

hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja diterima.

2) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar -0,482 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja, dengan t_{hitung} sebesar -3,985 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p<0,05$), maka keputusannya hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,539 atau 53,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja sebesar 53,9%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 46,1%.

b) **Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
Y2	X1	0.260	2.015	0.047	Signifikan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	X2	0.280	2.067	0.042	Signifikan
	Y1	-0.257	-2.324	0.022	Signifikan
R^2_1 : 0,508					

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

1) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,260 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,015 dan probabilitas sebesar 0,047 ($p<0,05$), maka keputusannya hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2) Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_4 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,280 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,067 da probabilitas sebesar 0,042 ($p<0,05$), maka keputusannya hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

3) Pengujian Koefisien Jalur Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitia yang diuji sebagai berikut:

H_5 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13 menunjukkan koefisien beta sebesar -0,257 menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar -2,324 dan probabilitas sebesar 0,022 ($p<0,05$), maka keputusannya hipotesis yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,508 atau 50,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50,8%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 49,2%.

c) Pengujian Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan

Pada hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan kinerja karyawan terdapat dugaan variabel Stres Kerja sebagai variabel *intervening*. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_6 : Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi kinerja karyawan melalui Stres Kerja.

Perhitungan besarnya pengaruh Stres Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Direct Effect (pengaruh langsung) Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,260

Indirect Effect (IE) = $PY_1X_1 \times PY_2Y_1$

= -0,296 x -0,257

= 0,076

Total Efeect (TE) = $PY_2X1 + (PY_1X \times PY_2Y_1)$

= 0,260 + 0,076

= 0,336

Direct Effect (pengaruh langsung) Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,280

Indirect Effect (IE) = PY_2X x PY_2Y_1

= -0,482 x -0,257

= 0,124

Total Efeect (TE) = $PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1)$

= 0,280 + 0,124

= 0,404

Secara keseluruhan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung X terhadap Y	Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y	Total Pengaruh	Keterangan
X1	Y1		-0.296	-	-0.296	Signifikan
X2			-0.482	-	-0.482	Signifikan
X1		Y2	0.260	0.076 (-0.296x-0.257)		
X2			0.280			
Y1			-0.257	0.124 (-0.482x-0.257)		

Sumber: Data Diolah, 2016

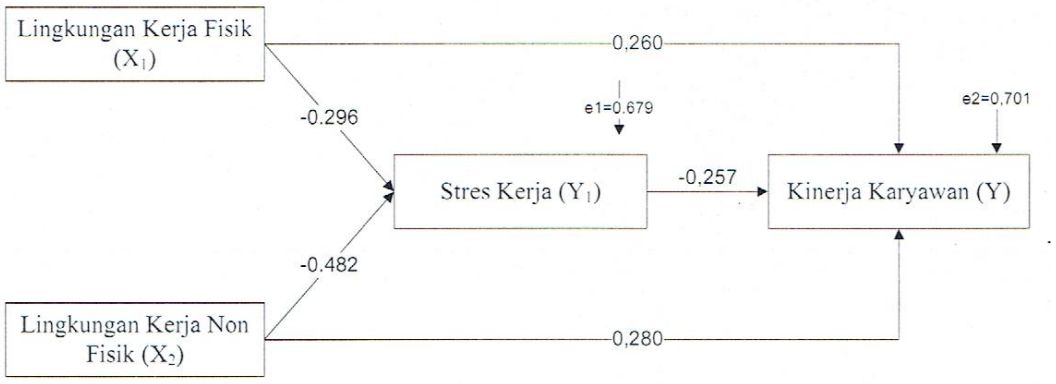
Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebesar 0.076, sehingga total pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,336.

Berdasarkan label 4.12 didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan-Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebesar 0,124, sehingga total pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,404. Hal ini menujukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh paling tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.7 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja sebesar -0,296 dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar -0,482. Koefisien variabel Stres Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,257. Koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,260, dan Koefisien variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,280.

Model akhir dari analisis jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 4.7 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.7 mempunyai persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur I : $Y_1 = -0,296\ X_1 - 0,482\ X_2$

Sub Struktur II : $Y_2 = 0,260\ X_1 + 0,280\ X_2 - 0,257\ Y_1$

4. Ketetapan Model

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

R^2model $= 1 - (1 - R^2_1)\ (1 - R^2_2)$

$= 1 - (1 - 0,539)\ (1 - 0,508)$

$= 1 - (0,461)\ (0,492)$

$= 1 - 0,2268$

$= 0,7732$ atau 77,32%

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 77,32% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 77,32%. Sedangkan sisanya sebesar 22,68% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a) Gambaran lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, stres kerja, dan kinerja karyawan di PT Freeport Indonesia.

Setelah melakukan penelitian diketahui bahwa PT Freeport Indonesia memiliki lingkungan kerja fisik yang baik. Terbukti dengan pernyataan karyawan yang setuju jika di tempat kerja / lapangan kadar cahaya sudah tepat dan merata, sinarnya pun terang dan tidak menyilaukan. Suhu udara

dan kadar oksigen yang tipis pun dapat diatasi karyawan serta sumber udara yang didapatkan karyawan di tempat kerja / lapangan bersih dan segar. Getaran mekanisme sdan suara yang ditimbulkan dapat diatasi karyawan dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan standar operasional seperti alat pelindung telinga, peratalan kerja dan transportasi yang layak digunakan. Selain itu terdapat klinik / sarana pertolongan pertama di tempat kerja / lapangan jika terjadi kecelakaan serta adanya satuan keamanan membuat karyawan merasa aman saat bekerja.

Dari segi lingkungan kerja non fisik, bisa dilihat dari keterangan karyawan yang menyatakan jika perusahaan telah membagi tugas dan wewenang, memberikan tanggungjawab dan mekanisme pekerjaan yang sangat jelas. Karyawan juga dapat berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan terkait dan pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan prosedur. Kepercayaan yang diberikan serta komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan ataupun sesame rekan kerja pun dibangun dengan baik. Sehingga membuat perusahaan ini memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan membuat tingkat kinerja karyawan baik.

Walaupun pekerjaan dinilai berisiko tinggi, karyawan merasa kondisi tempat kerja tidak menjadi penyebab sakit / alergi dan karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya. Karyawan tidak merasa bosan serta gelisah pada saat bekerja. Pola makan dan istirahat teratur menjadikan karyawan rajin serta bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Terbukti dengan tingkat kehadiran karyawan yang tepat

waktu serta rendahnya tingkat absen karyawan. Selain itu karyawan juga sangat teliti dan memperhatikan kerapihan dan ketepatan waktu pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan sesuai standar mutu yang ditetapkan perusahaan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Stres Kerja (Y_1)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan bersarnya nilai koefisien betaa yang telah dihitung yaitu sebesar -0,296 atau 29,6% dengan nilai signifikan 0,000. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa sig t < sig α, yaitu 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Selain itu, *grand mean* hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja karyawan masing-masing adalah 4,14 dan 2,00. *Grand mean* tersebut menunjukan rata-rata jawaban responden terhadap item-item lingkungan kerja fisik adalah setuju dan stres kerja adalah tidak setuju. Artinya, karyawan bagian *Loading & Hauling* PT Freeport Indonesia merasa lingkungan kerja fisik di perusahaan sudah bagus dan menjadikan tingkat stres kerja rendah. Adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan stres kerja ini sesuai dengan pendapat ahli. Menurut Cary Cooper (1995) salah satu sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, dan pekerjaan berisiko tinggi sehingga semakin baik

lingkungan kerja fisiknya maka akan semakin baik rendah pula stes kerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh Pansih Noordiansah (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang yang diperoleh hasil lingkungan kerja fisik berpegaruh terhadap stres kerja karyawan.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Stres Kerja (Y_1)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien beta yang telah dihitung sebesar -0,482 dengan nilai signifikan 0,010. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa sig t < sig α, yaitu 0,010 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan stres kerja.

Selain itu, *grand mean* hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja non fisik dan stres kerja masing-masing adalah sebesar 4,06 dan 2,00. *Grand mean* tersebut menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap item-item lingkungan kerja non fisik adalah setuju dan stres kerja adalah tidak setuju. Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik pada karyawan bagian *Loading & Hauling* PT Freeport Indonesia maka in rendah oula tinakat stres kerja karyawannya.

Adanya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan *sires* kerja karyawan sesuai dengan pendapat ahli. Intesaksi yang baik akan menghasilkan performansi yang tinggi, kepuasan, dan tingkat stres kerja

yang rendah (Muchinsky, 1993). Jadi semakin baik lingkungan kerja (non fisik) maka akan semakin rendah pula tingkat stres kerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh Dwi Septianto (2010) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja bagi Karyawan Operasional pada PT Pataya raya Semarang yang diperoleh hasil lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

d) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah dugaan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan besamya nilai koefisien beta yang telah dihitung yaitu sebesar 0,260 atau 26,0% dengan nilai signifikan 0,010. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa sig t < sig α, yaitu 0,010 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kineja karyawan.

Selain itu, *grand mean* hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan masing-masing adalah sebesar 4,14 dan 4,24. *Grand mean* tersebut menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadapa item-item lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan adalah setuju. Artinya, karyawan *Loading & Hauling* PT Freeport Indonesia memiliki kinerja yang positif baik secara kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu karena didukung oleh lingkungan kerja fisik yang bagus pula.

Dengan adanya lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan jaga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Antonius Adek Musyaya (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Tehadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk yang diperoleh hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

e) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah dugaan terdapat pengaruh antara lingkungan keija non fisik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien beta yang telah dihitung yaitu sebesar 0,280 atau 28,0% dengan nilai signifikan 0,010. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa sig t < sig α, yaitu 0,010 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, *grand mean* hasil perhitungan distribusi frekuensi variabel komitmen organisasional dan kinerja karyawan masing-masing adalah sebesar 4,06 dan 4,24. *Grand mean* tersebut menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap item-item lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan adalah setuju. Artinya, karyawan *Loading & Hauling* PT Freeport Indonesia memiliki kinerja yang positif baik secara kuantitas,

kualitas maupun ketepatan waktu karena didukung oleh lingkungan kerja non fisik yang bagus pula.

Adanya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat ahli. Interaksi yang baik akan menghasilkan performansi yang tinggi, kepuasan, dan tingkat stres kerja yang rendah (Muchinsky, 1993). Jadi semakin baik lingkungan kerja (non fisik) maka akan semakin rendah pula tingkat stres kerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh Chindy Anggia Sari (2009) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Tehadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT Saka Jaya Malang yang diperoleh hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

f) Pengaruh Stres Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah dugaan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan besamya nilai koefisien beta yang telah dihitung yaitu sebesar -0,257 dengan nilai signifikan 0,010. Perhitungan tersebut telah memenuhi syarat bahwa sig t < sig α, yaitu 0,010 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, *grand mean* hasil perhirungan distribusi frekuensi variabel stres kerja dan kinerja karyawan masing-masing adalah sebesar 2,00 dan 4,24. *Grand mean* tersebut menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap item-item stres kerja adalah tidak setuju dan kinerja karyawan adalah setuju. Artinya, karyawan *Loading & Hauling* PT Freeport

Indonesia merasa tingkat stres kerja dalam perusahaan rendah dan tidak menyebabkan kinerja karyawannya menurun.

Adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat ahli. Stres adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2007:171) stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi norma mereka (Luthans, 2006:441). Jadi semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja dari setiap karyawan. Penelitian ini didukung oleh Hulaifah Gaffar (2012) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar yang diperoleh hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

repository.ub.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh PT Freeport Indonesia sangat bagus. Sehingga membuat stress kerja pada karyawan termasuk dalam kategori rendah dan kinerja karyawan di perusahaan termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y_1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y_1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) ini

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

6. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signiflkan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) frekuensi item paling rendah terdapat pada pernyataan yang menyebutkan bahwa karyawan merasa transportasi yang digunakan karyawan layak pakai (3.98). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan sebaiknya bisa meningkatkan tingkat kelayakan transportasinya.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) frekuensi item paling rendah terdapat pada pernyataan yang menyebutkan bahwa karyawan berdiskusi dengan karyawan lain sebelum membuat keputusan yang berpengaruh bagi perusahaan (3.83). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan sebaiknya bisa menjadi jembatan antara karyawan satu dengan lainnya sehingga terciptanya ruang lingkup kerjasama antar karyawan yang lebih baik.
3. Pada variabel Stres Kerja (Y_1) frekuensi item paling rendah terdapat pada pernyataan yang menyebutkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan

untuk malas bekerja (1.68). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat memberikan inovasi sehingga karyawannya tidak malas bekerja.

4. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y_2) frekuensi item paling rendah terdapat pada pernyataan yang menyebutkan bahwa karyawan memiliki kemampuan bekerjasama secara baik dengan rekan kerja (3.89). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan sebaiknya bisa menjadi jembatan antara karyawan satu dengan lainnya sehingga tercipta kerjasama yang baik antar karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan Kerja non Fisik, karena variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja, sehingga Kinerja Karyawan akan semakin baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti prestasi yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.

Anonim. 2011. *15 Ribu Karyawan Freeport Stres Terisolasi*, diakses pada tanggal 10 Mei 2016 dari http://www.harianaceh.co/read/2011/ 10/18/19750/ 15-ribu-karyawan-freeport-stres-terisolasi.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Edisi Revisi Kelima. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Gelora Aksara Pratama.

Beehr, T.A. dan Newman, J.E. 1978. *Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*. Journal Applied Psychology.

Coleman. 1976. *Abnormal Psychology, And Modern Life 5th Edition*. Tarapovela Son corporation, Calcuta, India.

Cooper, Gary dan Straw Alison. 2005. *Stres Management Yang Sukses.* Jakarta: Kesain Blanc.

Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandy. A.A., & Toth, P. 1997. *"The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, and Stress"*, Journal of Organizational Behavior.

Dwiyanti, Endang. 2001. Stres Kerja Di Lingkungan DPRD Studi Banding Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. *Jurnal* Masyarakat Kebudayaan dan Politik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.

Flippo, Edwin. B. 1993. *Manajemen Personalia* Penerjemah: Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.

Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar.

Gibson, James .L. et al. 1997. *Manajemen.* Alih bahasa Zuhad Ichyandin : Ed 9. Jakarta : Erlangga.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Gitosudarmo dan Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian.* Cetakan Ketiga. Jogjakarta: BPFE.

Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. *Tesis* Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Ivancevich, John M., Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba empat.

Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta: Erlangga.

Kusnadi. 2003. *Pengantar Manajemen.* Malang: Universitas Brawijaya.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.* Ed. 10. Yogyakarta: ANDI.

Malthis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke-2*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

---------- . 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

---------- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi.* Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Maryati, Mc. 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif.* Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran.* Bandung: Mandar Maju.

Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Mustafa, Zainal. 2008. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Musyaya, Antonius Adek. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk. *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Nawawi, Hadari. *2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

----------. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

----------. 2001. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noordiansah, Pansih. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* diterjemahkan oleh Bob Sabran. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Sari, Chindy Anggia. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan PT Saka Jaya Malang. *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS.* Yogyakarta: Raja Grafindo Persada.

Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stress Kerja*. Semarang : Universitas Pandanaran.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Ed 4. Jakarta: Salemba Empat.

Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja bagi Karyawan Operasional pada PT Pataya Raya Semarang. *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei (Editor).* Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta.

----------. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kuatitanf.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sumarni, Murti dan Wahyuni, Salamah. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: Andi.

Wulandari, Nita Wahyu. 2008. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Dewi Brotojoyo Sragen. *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

www.ptfi.co.id

repository.ub.ac.id

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK

TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Lapangan Loading & Hauling Mine Surface

PT Freeport Indonesia, Papua)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur/Usia : …… Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
3. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/D1/D2/D3/S1/S2/S3 *)
4. Lama Bekerja : …… Tahun
5. Bagian/Departmen :
6. Tempat Kerja : Mile 66/Mile 68/Mile 72/Mile 74/UG/Mine Surface *)

*) Coret yang tidak perlu

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang telah tersedia sesuai jawaban Anda.

Keterangan Skor :

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

- Indikator Penerangan (Shift malam) ($X_{1.1}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X1.1.1	Saya merasa kadar cahaya di tempat kerja / lapangan sudah tepat.					
X1.1.2	Saya merasa sinar di tempat kerja / lapangan terang dan tidak menyilaukan.					
X1.1.3	Saya merasa distribusi cahaya di tempat kerja / lapangan merata.					

- Indikator Suhu ($X_{1.2}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X1.2.1	Saya merasa suhu udara di tempat kerja / lapangan dapat saya atasi.					
X1.2.2	Saya merasa sumber udara yang dingin di tempat kerja / lapangan segar dan bersih.					
X1.2.3	Saya merasa tipisnya kadar oksigen di tempat kerja / lapangan tidak menghambat pekerjaan Saya.					

- Indikator Suara (Bising) ($X_{1.3}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X1.3.1	Saya merasa getaran mekanisme dari peralatan kerja bias Saya atasi.					
X1.3.2	Saya merasa suara yang ditimbulkan di tempat kerja / lapangan bias Saya atasi.					
X1.3.3	Saya merasa tersedianya alat pelindung telinga memudahkan saya untuk bekerja					

- Indikator Fasilitas Kerja ($X_{1.4}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X1.4.1	Saya merasa peralatan kerja dalam perusahaan memadai dan layak pakai.					
X1.4.2	Saya merasa transportasi yang digunakan karyawan layak pakai.					
X1.4.3	Saya merasa fasilitas di tempat kerja / lapangan telah sesuai dengan standar operasional.					

- Indikator Keamanan ($X_{1.5}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X1.5.1	Saya merasa tingkat keamanan karyawan dalam perusahaan sangat baik.					
X1.5.2	Terdapat klinik / sarana pertolongan pertama di tempat kerja / lapangan(jika terjadi kecelakaan kerja).					
X1.5.3	Saya merasa dengana adanya satuan keamanan dalam perusahaan menjadikan karyawan merasa lebih aman.					

Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

- Indikator Struktur Tugas ($X_{2.1}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X2.1.1	Saya merasa bahwa pembagian tugas dalam perusahaan sangat jelas.					
X2.1.2	Saya merasa bahwa pembagian wewenang dalam perusahaan sangat jelas.					
X2.1.3	Saya merasa pemberian tanggung jawab dalam perusahaan sangat jelas.					

- Indikator Desain Pekerjaan ($X_{2.2}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X2.2.1	Saya merasa mekanisme pekerjaan dalam perusahaan sangat jelas.					
X2.2.2	Saya selalu memiliki kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.					
X2.3.3	Saya merasa pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai prosedur.					

- Indikator Pola Kepemimpinan ($X_{2.3}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X2.3.1	Saya dapat berkomunikasi dengan atasan secara baik.					
X2.3.2	Saya dapat berkomunikasi secara baik dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas perusahaan.					
X2.3.3	Saya diberi kepercayaan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					

- Indikator Pola Kerjasama ($X_{2.4}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
X2.4.1	Saya dapat bekerjasama dengan atasan secara baik.					
X2.4.2	Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain secara baik.					
X2.4.3	Saya berdiskusi dengan karyawan lain sebelum membuat keputusan yang berpengaruh bagi perusahaan.					

Stres Kerja (Y_1)

- Indikator Kondisi Pekerjaan ($Y_{1.1}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y1.1.1	Kondisi tempat kerja Saya buruk menjadi penyebab penyakit.					
Y1.1.2	Saya mendapatkan banyak pekerjaan melebihi kapasitas karyawan.					
Y1.1.3	Saat berada di tempat kerja / lapangan Saya sering merasa gelisah.					

- Indikator Gejala Psikologis ($Y_{1.2}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y1.2.1	Saat berada di tempat kerja / lapangan Saya sering merasa gelisah.					
Y1.2.2	Saat berada di tempat kerja / lapangan Saya sering merasa bosan.					
Y1.2.3	Saya memiliki kecenderungan untuk menunda pekerjaan.					

- Indikator Gejala Fisik ($Y_{1.3}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y1.3.1	Saya sering mengalami gangguan tidur.					
Y1.3.2	Saya memiliki alergi yang sering kambuh.					
Y1.3.3	Saya mudah terserang penyakit.					

- Indikator Gejala Perilaku ($Y_{1.4}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y1.4.1	Saya memiliki kecenderungan untuk malas bekerja.					
Y1.4.2	Saya memiliki pola makan yang tidak teratur.					
Y1.4.3	Saya mengkonsumsi zat adiktif (rokok, alcohol, dll) dalam jumlah yang banyak.					

Kinerja Karyawan (Y_2)

- Indikator Kualitas ($Y_{2.1}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y2.1.1	Saya senantiasa melaksanakan dan menghasilkan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.					
Y2.1.2	Saya senantiasas memperhatikan kerapian dalam pekerjaan.					
Y2.1.3	Saya senantiasa teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					

- Indikator Kuantitas ($Y_{2.2}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y2.2.1	Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan.					
Y2.2.2	Saya senantiasa memenuhi semua permintaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.					
Y2.2.3	Saya senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya.					

- Indikator Ketepatan Waktu ($Y_{2.3}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y2.3.1	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan.					
Y2.3.2	Saya senantiasa memanfaatkan waktu luang dengan baik.					
Y2.3.3	Saya senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan					

- Indikator Kehadiran ($Y_{2.4}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y2.4.1	Saya senantiasa hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
Y2.4.2	Tingkat absen Saya tergolong rendah.					
Y2.4.3	Saya menghasilkan intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.					

- Indikator Kemampuan Bekerjasama ($Y_{2.5}$)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR/N	TS	STS
Y2.5.1	Saya memiliki kemampuann bekerja sama dengan atasan dengan baik.					
Y2.5.2	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja baik.					
Y2.5.3	Saya memiliki kemampuan untuk berkontribusi kepada karyawan lainnya.					

TERIMA KASIH

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	29	32.2	32.2	32.2
	4.00	51	56.7	56.7	88.9
	3.00	4	4.4	4.4	93.3
	2.00	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	28.9	28.9	28.9
	4.00	53	58.9	58.9	87.8
	3.00	5	5.6	5.6	93.3
	2.00	5	5.6	5.6	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	33	36.7	36.7	36.7
	4.00	48	53.3	53.3	90.0
	3.00	7	7.8	7.8	97.8
	2.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	36	40.0	40.0	40.0
	4.00	47	52.2	52.2	92.2
	3.00	2	2.2	2.2	94.4
	2.00	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	36	40.0	40.0	40.0
	4.00	44	48.9	48.9	88.9
	3.00	4	4.4	4.4	93.3
	2.00	5	5.6	5.6	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	35.6	35.6	35.6
	4.00	50	55.6	55.6	91.1
	3.00	4	4.4	4.4	95.6
	2.00	4	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	35	38.9	38.9	38.9
	4.00	40	44.4	44.4	83.3
	3.00	13	14.4	14.4	97.8
	2.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	35.6	35.6	35.6
	4.00	46	51.1	51.1	86.7
	3.00	9	10.0	10.0	96.7
	2.00	1	1.1	1.1	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	35.6	35.6	35.6
	4.00	48	53.3	53.3	88.9
	3.00	7	7.8	7.8	96.7
	2.00	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	30	33.3	33.3	33.3
	4.00	51	56.7	56.7	90.0
	3.00	6	6.7	6.7	96.7
	2.00	1	1.1	1.1	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	22.2	22.2	22.2
	4.00	56	62.2	62.2	84.4
	3.00	8	8.9	8.9	93.3
	2.00	4	4.4	4.4	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	29	32.2	32.2	32.2
	4.00	53	58.9	58.9	91.1
	3.00	5	5.6	5.6	96.7
	2.00	2	2.2	2.2	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	26.7	26.7	26.7
	4.00	55	61.1	61.1	87.8
	3.00	5	5.6	5.6	93.3
	2.00	1	1.1	1.1	94.4
	1.00	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	22.2	22.2	22.2
	4.00	63	70.0	70.0	92.2
	3.00	2	2.2	2.2	94.4
	1.00	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	24.4	24.4	24.4
	4.00	58	64.4	64.4	88.9
	3.00	3	3.3	3.3	92.2
	2.00	2	2.2	2.2	94.4
	1.00	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	21.1	21.1	21.1
	4.00	62	68.9	68.9	90.0
	3.00	5	5.6	5.6	95.6
	2.00	3	3.3	3.3	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	30	33.3	33.3	33.3
	4.00	51	56.7	56.7	90.0
	3.00	4	4.4	4.4	94.4
	2.00	3	3.3	3.3	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	35.6	35.6	35.6
	4.00	52	57.8	57.8	93.3
	3.00	1	1.1	1.1	94.4
	2.00	3	3.3	3.3	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	30	33.3	33.3	33.3
	4.00	54	60.0	60.0	93.3
	3.00	2	2.2	2.2	95.6
	2.00	3	3.3	3.3	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	35.6	35.6	35.6
	4.00	48	53.3	53.3	88.9
	3.00	7	7.8	7.8	96.7
	2.00	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	25	27.8	27.8	27.8
	4.00	54	60.0	60.0	87.8
	3.00	8	8.9	8.9	96.7
	2.00	1	1.1	1.1	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	22.2	22.2	22.2
	4.00	59	65.6	65.6	87.8
	3.00	7	7.8	7.8	95.6
	2.00	3	3.3	3.3	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	15.6	15.6	15.6
	4.00	61	67.8	67.8	83.3
	3.00	10	11.1	11.1	94.4
	2.00	3	3.3	3.3	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	17.8	17.8	17.8
	4.00	64	71.1	71.1	88.9
	3.00	7	7.8	7.8	96.7
	2.00	2	2.2	2.2	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	26.7	26.7	26.7
	4.00	52	57.8	57.8	84.4
	3.00	11	12.2	12.2	96.7
	2.00	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	21	23.3	23.3	23.3
	4.00	48	53.3	53.3	76.7
	3.00	13	14.4	14.4	91.1
	2.00	7	7.8	7.8	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	18.9	18.9	18.9
	4.00	51	56.7	56.7	75.6
	3.00	13	14.4	14.4	90.0
	2.00	8	8.9	8.9	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	2.2	2.2	2.2
	4.00	4	4.4	4.4	6.7
	3.00	5	5.6	5.6	12.2
	2.00	45	50.0	50.0	62.2
	1.00	34	37.8	37.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	2.2	2.2	2.2
	4.00	3	3.3	3.3	5.6
	3.00	8	8.9	8.9	14.4
	2.00	47	52.2	52.2	66.7
	1.00	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	25.6	25.6	25.6
	4.00	18	20.0	20.0	45.6
	3.00	21	23.3	23.3	68.9
	2.00	17	18.9	18.9	87.8
	1.00	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	9	10.0	10.0	13.3
	2.00	50	55.6	55.6	68.9
	1.00	28	31.1	31.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	2.2	2.2	2.2
	4.00	2	2.2	2.2	4.4
	3.00	7	7.8	7.8	12.2
	2.00	50	55.6	55.6	67.8
	1.00	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	2.2	2.2	2.2
	4.00	1	1.1	1.1	3.3
	3.00	5	5.6	5.6	8.9
	2.00	44	48.9	48.9	57.8
	1.00	38	42.2	42.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	4	4.4	4.4	4.4
	4.00	2	2.2	2.2	6.7
	3.00	8	8.9	8.9	15.6
	2.00	40	44.4	44.4	60.0
	1.00	36	40.0	40.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	3	3.3	3.3	3.3
	3.00	7	7.8	7.8	11.1
	2.00	43	47.8	47.8	58.9
	1.00	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	5.6	5.6	5.6
	3.00	6	6.7	6.7	12.2
	2.00	49	54.4	54.4	66.7
	1.00	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	1	1.1	1.1	1.1
	4.00	3	3.3	3.3	4.4
	3.00	1	1.1	1.1	5.6
	2.00	46	51.1	51.1	56.7
	1.00	39	43.3	43.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	5	5.6	5.6	5.6
	4.00	1	1.1	1.1	6.7
	3.00	8	8.9	8.9	15.6
	2.00	44	48.9	48.9	64.4
	1.00	32	35.6	35.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	13.3	13.3	13.3
	4.00	9	10.0	10.0	23.3
	3.00	10	11.1	11.1	34.4
	2.00	33	36.7	36.7	71.1
	1.00	26	28.9	28.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	42	46.7	46.7	46.7
	4.00	43	47.8	47.8	94.4
	3.00	3	3.3	3.3	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	40	44.4	44.4	44.4
	4.00	43	47.8	47.8	92.2
	3.00	5	5.6	5.6	97.8
	1.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	37	41.1	41.1	41.1
	4.00	48	53.3	53.3	94.4
	3.00	3	3.3	3.3	97.8
	2.00	1	1.1	1.1	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	37	41.1	41.1	41.1
	4.00	43	47.8	47.8	88.9
	3.00	6	6.7	6.7	95.6
	2.00	4	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	34	37.8	37.8	37.8
	4.00	48	53.3	53.3	91.1
	3.00	5	5.6	5.6	96.7
	2.00	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	31	34.4	34.4	34.4
	4.00	48	53.3	53.3	87.8
	3.00	8	8.9	8.9	96.7
	2.00	2	2.2	2.2	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	40	44.4	44.4	44.4
	4.00	39	43.3	43.3	87.8
	3.00	9	10.0	10.0	97.8
	2.00	1	1.1	1.1	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	29	32.2	32.2	32.2
	4.00	52	57.8	57.8	90.0
	3.00	7	7.8	7.8	97.8
	2.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	42	46.7	46.7	46.7
	4.00	42	46.7	46.7	93.3
	3.00	4	4.4	4.4	97.8
	2.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Y2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	35.6	35.6	35.6
	4.00	51	56.7	56.7	92.2
	3.00	5	5.6	5.6	97.8
	2.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	44	48.9	48.9	48.9
	4.00	41	45.6	45.6	94.4
	3.00	3	3.3	3.3	97.8
	2.00	1	1.1	1.1	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	43	47.8	47.8	47.8
	4.00	41	45.6	45.6	93.3
	3.00	3	3.3	3.3	96.7
	2.00	2	2.2	2.2	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	30	33.3	33.3	33.3
	4.00	46	51.1	51.1	84.4
	3.00	11	12.2	12.2	96.7
	2.00	2	2.2	2.2	98.9
	1.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Y2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	20.0	20.0	20.0
	4.00	53	58.9	58.9	78.9
	3.00	13	14.4	14.4	93.3
	2.00	3	3.3	3.3	96.7
	1.00	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	22.2	22.2	22.2
	4.00	53	58.9	58.9	81.1
	3.00	11	12.2	12.2	93.3
	2.00	3	3.3	3.3	96.7
	1.00	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.2	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.3	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.4	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.5	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.6	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.7	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.8	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.9	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.10	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.11	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.12	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.13	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.14	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.15	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	15

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.2	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.3	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.4	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.5	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.6	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.7	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.8	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.9	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.10	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.11	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.12	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Reliability X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	12

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Correlations

Correlations

		Y1
Y1.1	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.2	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.3	Pearson Correlation	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.4	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.5	Pearson Correlation	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.6	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.7	Pearson Correlation	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.8	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.9	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.10	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.11	Pearson Correlation	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y1.12	Pearson Correlation	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Reliability Y1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	12

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Correlations

Correlations

		Y2
Y2.1	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.2	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.3	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.4	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.5	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.6	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.7	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.8	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.9	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.10	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.11	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.12	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.13	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.14	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2.15	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

Reliability Y2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	15

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 4. Analisis jalur terhadap Stres Kerja (Y1)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	23.9444	8.27662	90
X1	62.1556	9.80474	90
X2	48.7333	7.26976	90

Correlations

		Y1	X1	X2
Pearson Correlation	Y1	1.000	-.683	-.720
	X1	-.683	1.000	.803
	X2	-.720	.803	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y1	90	90	90
	X1	90	90	90
	X2	90	90	90

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741[a]	.549	.539	5.62041	2.207

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3348.483	2	1674.241	53.001	.000[a]
	Residual	2748.240	87	31.589		
	Total	6096.722	89			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.221	4.149		15.961	.000
	X1	-.250	.102	-.296	-2.453	.016
	X2	-.548	.138	-.482	-3.985	.000

a. Dependent Variable: Y1

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Analisis Jalur terhadap Kinerja karyawan (Y2)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2	63.5444	8.63643	90
X1	62.1556	9.80474	90
X2	48.7333	7.26976	90
Y1	23.9444	8.27662	90

Correlations

		Y2	X1	X2	Y1
Pearson Correlation	Y2	1.000	.661	.675	-.637
	X1	.661	1.000	.803	-.683
	X2	.675	.803	1.000	-.720
	Y1	-.637	-.683	-.720	1.000
Sig. (1-tailed)	Y2	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Y1	.000	.000	.000	.
N	Y2	90	90	90	90
	X1	90	90	90	90
	X2	90	90	90	90
	Y1	90	90	90	90

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725[a]	.525	.508	6.05569	1.790

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3484.579	3	1161.526	31.674	.000[a]
	Residual	3153.744	86	36.671		
	Total	6638.322	89			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.498	8.860		4.458	.000
	X1	.229	.114	.260	2.015	.047
	X2	.333	.161	.280	2.067	.042
	Y1	-.268	.116	-.257	-2.324	.022

a. Dependent Variable: Y2

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

CURICULLUM VITAE

Nama : Yoanita Putri Asmaradana

Tempat dan Tanggal Lahir : Malang, 15 Oktober 1994

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Jl. Papa Merah No. 21 Malang

Alamat email : yoanita_asmaradana@yahoo.com

Pendidikan Formal :

1. SD YPJ Tembagapura, lulus tahun 2006
2. SMP YPJ Tembagapura, lulus tahun 2009
3. SMA Negeri 3 Malang, lulus tahun 2012

Pengalaman Magang : PT Freeport Indonesia

UNIVERSITAS BRAWIJAYA