

BAB II

PENDAHULUAN

A. Landasan Teori

1. Pengertian Stres Kerja

Stres berasal dari bahasa latin *Stringere* yang berarti terjepit kuat. Kata *Spingere* digunakan pada abad ke XVIII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan, dan kemalangan (Tujungsari, 2011). Davis dan Newstrom (2009) mengemukakan bahwa stres ialah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Selanjutnya hal serupa juga dikemukakan oleh Wood dkk (dalam Herwanto, 2004) bahwa stres ialah suatu kondisi tegang yang dialami individu ketika menghadapi tuntutan, paksaan, dan kesempatan yang luar biasa.

Handoko (2008) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi dari seseorang, hasilnya stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya dan pada akhirnya akan mengganggu karyawan dalam pelaksanaan kerjanya.

Caplan et, al (wijono, 2010) mengatakan stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang memungkinkan memberi ancaman pada individu tersebut. Beehr dan newman mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Sedangkan

menurut selye bahwa stres kerja merupakan suatu konsep yang selalu berubah-ubah dan terjadi jika permintaan semakin banyak yang menimbulkan munculnya potensi stres kerja dan peluang dalam menghadapi ketegangan akan bertambah pula (munandar, 2012)

Menurut Robbins (1995) stres adalah suatu kondisi dinamis dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dengan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulus dan respon. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif (Sunyoto, 2002).

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

Gibson dkk (1995) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dalam arti umum, stres juga bisa didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang.

Cornelli mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut (Taylor, 2006).

Aamodt (2004) menyebutkan stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap kejadian-kejadian atau situasi-situasi (*stressor*) yang berasal dari lingkungan kerja. Sedangkan Stranks (2005) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaan, merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan suatu keadaan respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kemampuan pekerja dengan tuntutan

pekerjaan yang dipersepsikan pekerja yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2. Penyebab Stres

Penyebab stres secara umum meliputi :

a. Ancaman

Persepsi tentang adanya ancaman seperti fisik, sosial, dan financial membuat seseorang merasa stres. Keadaan akan menjadi buruk bila individu yang mempersepsikan tentang adanya ancaman ini merasa tidak dapat melakukan tindakan apapun yang dapat mengurangi ancaman tersebut.

b. Ketakutan

Ancaman bisa menimbulkan ketakutan. Ketakutan membuat individu membayangkan akan terjadinya akibat yang tidak menyenangkan sehingga menyebabkan stress.

c. Ketidakpastian

Saat individu merasa tidak yakin tentang sesuatu, maka akan sulit membuat prediksi. Akibatnya individu merasa tidak dapat mengendalikan situasi. Perasaan tidak mampu mengendalikan situasi akan menimbulkan ketakutan. Rasa takut menyebabkan stres.

d. Disonansi kognitif

Disonansi kognitif terjadi bila ada kesenjangan antara yang dilakukan dengan yang dipikirkan. Hal ini akan dirasakan sebagai stres.

Stranks (2005) menjelaskan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi setiap aspek kehidupan pegawai. salah satu penyebab stres adalah masalah pekerjaan seperti. Penyebab stres kerja secara spesifik dapat disebabkan karena faktor lingkungan fisik, organisasi atau perusahaan dan masalah personal serta sosial.(Stranks, 2005):

- 1) Lingkungan fisik, seperti kurangnya ruang untuk mengoperasikan peralatan secara aman dan nyaman, ruangan yang terlalu bising, peralatan yang masih harus dikerjakan secara manual, sirkulasi udara yang kurang, kurangnya ruang privasi, dan kurangnya pencahayaan.
- 2) Organisasi, seperti kebijakan, budaya organisasi, dan manajemen organisasi. Secara lebih spesifik penyebab stres kerja dari organisasi, adalah sebagai berikut:
 - a) Ketidakseimbangan jumlah pegawai dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
 - b) Adanya beberapa unit kerja yang tidak terisi oleh pegawai sehingga pegawai harus menjalankan beberapa tugas sekaligus.
 - c) Kurangnya koordinasi antar departemen.
 - d) Kurangnya pelatihan yang tepat bagi pegawai.

- e) Kurangnya informasi pada pegawai tentang apa yang harus mereka lakukan.
 - f) Prosedur kerja yang sangat ketat.
 - g) Tidak ada waktu bagi pegawai untuk rekreasi atau melakukan perubahan.
 - h) Inkonsistensi antar manajer.
 - i) Kompetisi kerja yang sangat ketat.
 - j) Prosedur kerja yang tidak jelas dan sering berubah.
- 3) Peran pegawai di dalam organisasi, seperti ambiguitas peran, konflik peran, tanggung jawab yang terlalu sedikit, kurangnya dukungan dari manajer senior.
- 4) Hubungan di dalam organisasi: kurangnya hubungan yang baik dengan atasan yang menyebabkan pegawai kurang mengerti tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, konflik pribadi dengan rekan kerja, perbedaan bahasa, kepribadian, jenis kelamin, pengetahuan, tingkat pendidikan, serta ras, dan tidak adanya umpan balik dari manajer senior atau atasan sehingga menyebabkan perasaan isolasi dan putus asa.
- 5) Pengembangan karir, promosi yang terlalu berlebihan sehingga pegawai tidak bisa berfungsi secara efektif atau promosi yang kurang.
- 6) Masalah personal dan sosial, seperti pelecehan seksual, rasisme, konflik keluarga, dan masalah keuangan.

3. Tanda-tanda Stres Kerja

Aamodt (2004) melihat tanda-tanda stres kerja sebagai respon individu terhadap adanya stres kerja yang meliputi respon psikologis, fisiologis dan perilaku. Respon psikologis meliputi adanya perasaan tertekan, kecemasan, kemarahan dan gangguan tidur. Respon fisiologis terlihat dari tanda-tanda kesehatan yang menurun, masalah jantung, sakit kepala dan tulang sendi nyeri. Respon perilaku dapat terlihat dari perilaku merokok, perilaku meminum minuman keras, penyalahgunaan obat, meningkatnya absen, turnover, produktivitas rendah dan kekerasan di tempat kerja.

Cooper dan Straw (dalam Retnaningtyas, 2005) membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu:

- a. Gejala fisik, seperti nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, gelisah.
- b. Gejala-gejala dalam wujud perilaku berupa:
 - 1) Perasaan, seperti bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.
 - 2) Kesulitan dalam: berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan.

- 3) Hilangnya: kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain.
- 4) Gejala-gejala di tempat kerja, antara lain:
 - a) Kepuasan kerja rendah.
 - b) Kinerja yang menurun.
 - c) Semangat dan energi hilang.
 - d) Komunikasi tidak lancar.
 - e) Pengambilan keputusan jelek.
 - f) Kreatifitas dan inovasi berkurang.
 - g) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Gejala-gejala stres kerja selain itu dapat berupa letih dan lelah, kecewa, perasaan tidak berdaya, gangguan tidur, kegelisahan, ketegangan, kecemasan, cepat marah, kehilangan rasa percaya diri, perasaan kesepian atau keterasingan, makan terlalu sedikit, mudah ter-singgung, berdebar-debar, dan sulit berkonsentrasi (Tarupolo, 2002).

4. Aspek-aspek Stress Kerja

Stress bisa muncul dalam berbagai cara dan waktu yang tidak ditentukan. Dalam sehari-hari individu yang mengalami tingkat stress yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, tukak lambung, lekas marah, sulit membuat keputusan rutin, hilang selera makan, rawan kecelakaan, dan yang serupa. Dengan adanya semua permasalahan yang disebutkan tadi, semua permasalahan tersebut dapat dibagi menjadi 3 kategori umum, yaitu :

a. Aspek Fisiologis

Gejala fisiologis yang didapatkan dalam diri individu dapat disimpulkan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Individu yang mengalami stress akan mendapatkan ketidakpuasan. Jika individu tersebut mengalami stress yang berkaitan dengan pekerjaan maka ketidakpuasan individu tersebut juga berkaitan dengan pekerjaan. Keadaan psikologis yang dapat muncul dan disebabkan oleh stress misal ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda. Terbukti dengan individu yang dalam pekerjaannya ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau dimana kurang adanya kejelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stress dan ketidakpuasan akan meningkat.

c. Aspek Perilaku

Gejala stress yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktifitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja maupun karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku yang terjadi pada individu biasa di sebut sebagai usaha mengatasi stress. Kedua reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stress. Perubahan-perubahan ditempat kerja tersebut merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stress antara lain :

- 1) Bekerja melewati batas kemampuan
- 2) Keterlambatan masuk kerja yang sering
- 3) Ketidakhadiran pekerjaan
- 4) Kesulitan membuat keputusan
- 5) Kesalahan yang sembrono
- 6) Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
- 7) Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan sendiri
- 8) Kesulitan berhubungan dengan orang lain
- 9) Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
- 10) Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit dan radang pernafasan.

5. Indikator Stres kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu (1) tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik, (2) tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari

peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi, (3) tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, (4) struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, (5) kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

B. Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikososial

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya.

Moskowitz dan Orgel (Walgito, 2002) mengatakan bahwa persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya, sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut. Proses yang terintegrasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat dipersepsikan berbeda oleh individu yang berbeda pula. Stimulus dapat datang dari luar diri individu dan dari dalam diri individu, Stimulus yang datang dari luar diri individu dapat bermacam-macam, yaitu dapat berujud bendabenda, situasi dan manusia.

Persepsi merupakan penentu penting dalam perilaku. Robbins (1988) memberi pengertian persepsi sebagai proses mengorganisasi dan menafsirkan impresi sensori dalam upaya memberi arti pada lingkungan. Selanjutnya Robbins (2002) menyatakan, lingkungan yang dirujuk oleh persepsi adalah segala sesuatu yang ada di luar manusia dan persepsi adalah cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu.

Atkinson, dkk (1987) memberikan pengertian lain dari persepsi yang dapat dipahami sebagai proses dimana seseorang mengorganisasi dan menginterpretasi pola-pola stimulus dalam lingkungannya. Manusia tidak dapat mengorganisir dan menginterpretasikan setiap stimulus yang tersedia di lingkungannya. Oleh karenanya persepsi manusia memiliki kemampuan untuk memilih stimulus sebagai data yang perlu diberi perhatian untuk kemudian diproses dan ditafsirkan. Kenyataan itu dikenal sebagai *selective perception*.

Maka penulis menyimpulkan bahwa persepsi merupakan kemampuan penginderaan seperti cara melihat, mengamati dan memberikan reaksi terhadap situasi lingkungan secara total untuk dapat membedakan dan mengelompokkan suatu objek berdasarkan pengalaman.

2. Aspek-Aspek Persepsi

Mar'at, Walgito (2002) menyatakan ada tiga aspek dalam persepsi, yaitu :

- a. Aspek kognisi menyangkut pengharapan, cara mendapat pengetahuan dan pemahaman masa lalu, Individu dalam mempersepsikan sesuatu

dapat dilatarbelakangi oleh adanya aspek kognitif ini, yaitu pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman dari yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Aspek afeksi menyangkut emosi dari individu. Individu dalam mempersepsi sesuatu dapat melalui aspek afeksi ini muncul karena adanya pendidikan moral dan etika semenjak kecil. Pendidikan moral inilah akhirnya menjadi landasan seseorang dalam memandang obyek sekitar yang akan dipersepsi.
- c. Aspek konasi berhubungan dengan kemauan. Aspek tersebut menyangkut sikap perilaku, aktivitas dan motif individu. Pandangan individu terhadap suatu obyek yang berhubungan dengan motif diwujudkan dalam sikap dan perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari.

Kemudian Pareek (1984) mengemukakan ada empat faktor utama penyebab persepsi, yaitu :

- 1) Perhatian

Terjadinya persepsi pertama kali diawali oleh adanya perhatian.

Tidak semua stimulus yang ada di sekitar kita dapat kita tangkap semuanya secara bersamaan. Perhatian kita hanya tertuju pada satu atau dua objek yang menarik bagi kita.

- 2) Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, baik itu kebutuhan menetap maupun kebutuhan yang sesaat.

3) Kesiediaan

Adalah harapan seseorang terhadap suatu stimulus yang muncul, agar memberikan reaksi terhadap stimulus yang diterima lebih efisien, sehingga akan lebih baik apabila orang tersebut telah siap terlebih dahulu.

4) System nilai

System nilai yang berlaku dalam diri seseorang atau masyarakat akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Pareek (1984) juga mengemukakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi persepsi, yaitu : Faktor ekstern, yang merupakan karakteristik dari obyek persepsi dan faktor intern, yang berkaitan dengan diri sendiri. Faktor ekstern terdiri dari intensitas rangsang, ukuran, kekontrasan dan gerak suatu obyek dan Faktor intern terdiri dari kebutuhan psikologis, latar belakang, pengalaman, kepribadian dan pemisahan diri. Shirley dan Clara (1980) membuat asumsi-asumsi dari persepsi yang dapat dipakai sebagai indikator untuk mengukur persepsi individu terhadap obyek, yaitu :

- a. Persepsi merupakan pengamatan dan interpretasi terhadap obyek.
- b. Persepsi merupakan representasi dan image seseorang terhadap realita.
- c. Persepsi adalah proses selektif.
- d. Proses persepsi dipengaruhi psikososial.

- e. Persepsi seseorang akan berbeda sesuai dengan pengalaman masa lalu, kepribadian, konsep diri, kelompok sosial ekonomi, faktor bawaan dan latar belakang pendidikan.
- f. Persepsi penting untuk proses belajar dan interaksi.
- g. Kemampuan persepsi secara gradual akan menjadi lebih baik, stabil dan terintegrasi.
- h. Persepsi adalah proses yang dinamik dan berkembang sesuai dengan perkembangan individu.

Secara umum penerimaan persepsi ditentukan oleh dua perspektif, yaitu perspektif individual dan perspektif obyek persepsi. Perspektif individual persepsi yang terbentuk dipengaruhi oleh pengalaman, kepribadian, harapan, dan penerimaan diri. Sedangkan dari perspektif obyek, terbentuknya persepsi ditentukan oleh intensitas datangnya stimulus dan bentuk stimulusnya.

4. Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996) mendefinisikan lingkungan kerja dengan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Anoraga dan Widayanti (1993), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Selanjutnya Tiffin dan McCormick (1995) membagi lingkungan kerja menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikososial.

Lingkungan fisik menyangkut peralatan kerja, suhu udara, penerangan, tingkat kebisingan, tata ruang kerja dll. Sedangkan lingkungan psikososial menyangkut kebutuhan pegawai, perilaku penyelia, norma kelompok kerja, peran dan sikap pegawai. Sejalan dengan Tiffin dan McCormick, Kartono (1994) membagi dua lingkungan kerja meliputi kondisi materiil dan kondisi psikologis. Kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja, keamanan, keselamatan kerja. Kondisi psikologis menyangkut hubungan antar pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja psikologis dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi ataupun perusahaan dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya (Kartono, 1994) Kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja, keamanan, dan keselamatan kerja. Kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja, keamanan, dan keselamatan kerja. Kondisi psikologis menyangkut hubungan antar pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja (Doehadi, 2001).

Lingkungan kerja dalam (Sunyoto, 2003) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

5. Pengertian Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Stres kerja dapat muncul sewaktu-waktu salah satu penyebabnya ialah bagaimana cara orang mempersepsikan lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jewell & Siegall (1998) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja mendefinisikan sebagai representasi kognitif dari individu terhadap kejadian-kejadian situasional yang relative dekat dengan dirinya, yang mengekspresikan pemaknaan psikologis dan signifikan dari situasisituasi tersebut bagi individu yang bersangkutan.

Persepsi lingkungan kerja menurut Gibson (1995) bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis adalah pandangan atau penilaian pegawai terhadap kondisi psikologis dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan dimana mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam organisasi tersebut.

6. Aspek-aspek Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Jewel dan Sigell (dalam Dian Annindita 2014) membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikososial.

Indikator dari lingkungan psikososial adalah :

1) Kebutuhan pegawai

Kebutuhan pegawai meliputi imbalan, prestasi kerja dan adanya pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil kerja.

2) Norma kerja kelompok

Norma kerja kelompok meliputi prosedur dan pedoman yang memuat norma standart atau sasaran kerja yang dilakukan dalam kelompok kerja.

3) Peran dan sikap pegawai

Pegawai sebagai seorang pekerja mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diembanya dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku.

4) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja menyangkut hubungan diantara pegawai itu sendiri serta kerja sama diantara pegawai.

5) Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan menyangkut hubungan pegawai dan atasan dalam berkomunikasi serta kebijaksanaan atasan.

Indikator lingkungan kerja fisik adalah :

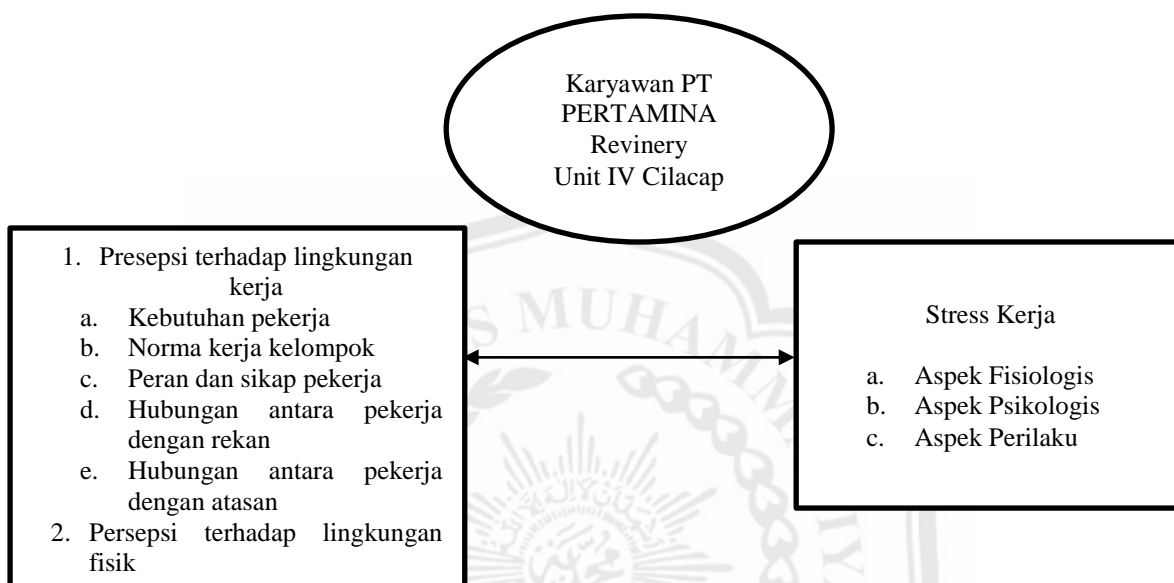
- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Penerangan
- 5) Fasilitas
- 6) Keamanan
- 7) Kebisingan

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Faktor-faktor persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan gabungan dari aspek-aspek persepsi dan aspek-aspek lingkungan kerja. Dari beberapa aspek persepsi yang telah diungkap, penulis menggunakan aspek perhatian, kebutuhan, kesedihan, dan system nilai sebagai pengukuran terhadap persepsi. Sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi lingkungan psikososial.

C. Kerangka Berfikir

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis yang diajukan ialah ada hubungan negatif antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikososial dengan stress kerja pada karyawan, ini berarti semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja psikososial maka semakin rendah stress kerja pada karyawan dan semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi stress kerja pada karyawan.