

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

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

Gibson dkk (1995) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan/atau 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.

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 diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres (dalam Sunyoto 2002) 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 dan 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.

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.

Sunberg (2007) mendefinisikan stres sebagai tuntutan atau *overtax* terhadap system yang menghasilkan ketegangan, kecemasan, dan kebutuhan energy, usaha fisiologis, dan usaha ekstra. Stres yang terjadi disebabkan karena adanya stimulus lingkungan baik secara fisik, psikologis maupun sosial.

Stres (dalam Fahmi, 2014) adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika teruss dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak

timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

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).

Berdasarkan beberapa teori diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik dalam tuntutan fisik maupun lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan yang ada pada diri individu.

2. Penyebab-Penyebab Stres Kerja

Berikut ini penyebab stres (Suprihanto, 2003) yaitu :

- a. Penyebab fisik yang meliputi kebisingan, kelelahan, penggeseran kerja, jetlag, suhu dan kelembapan.
- b. Beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.
- c. Sifat pekerjaan. Sifat pekerjaan dapat meliputi situasi baru dan asing, ancaman pribadi, percepatan, ambiguitas, dan umpan-balik.
- d. Kebebasan. Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat menjadikan sumber stres bagi seseorang
- e. Kesulitan. Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menurut Gibson dkk (1995) penyebab stres yaitu stresor lingkungan fisik, stresor individual, stresor kelompok dan stresor organisasional. Stresor lingkungan fisik biasanya terjadi ketika bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan

“kasar” diantaranya di bidang kimia, radiasi, stres panas, pestisida dan bahan-bahan beracun lainnya.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresor. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stresor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stresor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Kondisi-kondisi kerja *on the job* adalah sebagai berikut (Handoko, 2008):

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Kualitas supervisi yang jelek
- 3) Iklim politis yang tidak aman
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- 6) *Role ambiguity* (Ketidakjelasan peran)
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 10) Berbagai bentuk perubahan

Dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*off the job*” antara lain:

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Cooper (Rini, 2002) sumber stres kerja ada lima yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

a. Lingkungan kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja meliputi ruang kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih dan bising atau berisik.

b. *Work overload* (beban kerja yang berlebihan)

Overload secara kuantitatif yaitu, jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas, sehingga karyawan mudah lelah dan berada dalam tegangan yang tinggi. Sedangkan overload yang kualitatif jika pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.

c. *Assembli line-hysteria* (pekerjaan yang tidak menantang)

Deprivational stres yaitu kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Keluhan-

keluhan yang sering muncul ialah kebosanan, ketidakpuasan, dan kurangnya komunikasi sosial.

d. Pekerjaan beresiko tinggi

Pekerjaan-pekerjaan yang setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan atau pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan, seperti tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, dan yang lainnya.

- 2) Konflik Peran
- 3) Hubungan Interpersonal
- 4) Pengembangan Karir
- 5) Struktur Organisasi

3. Mengelola Stres Kerja

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas dengan lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menjadikan kinerja karyawan menurun. Jika stres masih dalam tingkat stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan, maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si

pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi (Sunyoto, 2002).

- 1) Pendekatan Individu. Dalam pendekatan individu seorang karyawan dapat berusaha sering untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif, yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat.
- 2) Pendekatan Organisasi. Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

Menurut Robbins (1995) terdapat beberapa pendekatan dalam mengelola stres yaitu :

- 1) Pendekatan individual
 - a. Membuat daftar harian dari kegiatan yang mau diselesaikan;
 - b. Memprioritaskan kegiatan menurut penting dan urgensinya;

- c. Menjadwalkan kegiatan menurut perangkat prioritas;
- d. Mengetahui daur harian anda dan menangani bagian yang paling menuntut dari pekerjaan.

2) Pendekatan organisasional

- a. Perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja;
- b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis;
- c. Perancangan ulang pekerjaan;
- d. Peningkatan keterlibatan karyawan;
- e. Perbaikan komunikasi organisasi;
- f. Penegakan program kesejahteraan korporasi.

Wallace (dalam Nevid dkk, 2005) menyebutkan beberapa cara menghadapi stres, yaitu:

- 1) *Cognitive restructuring*(penataan pikiran), yaitu dengan mengubah cara beripikit negative menjadi positif. Hal ini dapat dilakukan melalui pembiasaan dan pelatihan.
- 2) *Journal writing*(penulisan jurnal), yaitu menuangkan apa yang dirasakan dan dipikirkan dalam jurnal atau gambar.
- 3) *Time management*(manajemen waktu), yaitu mengatur waktu secara efektif untuk mengurangi stres akibat tekanan waktu.
- 4) *Relaxation technique*(teknik relaksasi), yaitu mengembalikan kondisi tubuh pada homoestatis, yaitu kondisi tenang sebelum ada stresor.

Seorang ahli terkenal di bidang kesehatan jiwa Jere Yates (Rini, 2002) mengemukakan ada delapan (8) aturan yang harus diikuti dalam mengatasi stres, yaitu :

- 1) Pertahankan kesehatan tubuh sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar tidak jatuh sakit.
- 2) Terimalah diri sendiri apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan diri.
- 3) Tetaplah memelihara hubungan persahabatan yang baik dengan seseorang yang dianggap paling bisa diajak curhat.
- 4) Lakukan tindakan positif dalam mengatasi sumber stres dalam pekerjaan.
- 5) Lakukan tindakan konstruktif dalam mengatasi sumber stres dalam pekerjaan, misalnya segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.
- 6) Tetap memelihara hubungan sosial dengan orang – orang diluar lingkungan pekerjaan, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat.
- 7) Berusaha mempertahankan aktivitas yang kreatif diluar pekerjaan, misalnya berolahraga atau rekreasi.
- 8) Melibatkan diri dalam pekerjaan–pekerjaan yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (1995) timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

- 1) Faktor lingkungan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.
- 2) Faktor organisasional. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas, dan beban kerja yang berlebihan pada karyawan. Sehingga dengan seperti hal tersebut, terdapat faktor-faktor dalam faktor organisasional yaitu :
 - a. *Job demands* (Tuntutan tugas), merupakan factor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, factor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut, kondisi kerja dan tata letak secara fisik.
 - b. *Role demands* (tuntutan peran), merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
 - c. *Interpersonal demands* (tuntutan antarpribadi), merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, dengan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk khususnya untuk pegawai yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

- d. *Organizational structure* (struktur organisasi), struktur organisasi menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, tingkat aturan, serta keputusan yang akan di ambil.
 - e. *Organizational leadership* (kepemimpinan organisasi), menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi yang menciptakan budaya bercirikan ketegangan, rasa takut, dan kecemasan.
 - f. Tahap perkembangan organisasi, terjadi pada saat organisasi tersebut berada dalam siklus didirikan, tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.
- 3) Faktor individual. Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir yang mencakup faktor-faktor dalam individual yaitu : Isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu faktor lingkungan, faktor individual dan faktor organisasional.

5. Aspek-Aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman (1978, dalam Wijono 2010) menyatakan ada 3 aspek stres kerja yaitu:

- 1) Aspek Psikologis. Meliputi kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, dan kegelisahan.
- 2) Aspek fisik. Meliputi mudah lelah secara fisik, lebih sering berkeringat, kepala pusing, gangguan lambung, mudah terluka, serta problem tidur (seperti sulit tidur atau kebanyakan tidur).
- 3) Aspek perilaku. Menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktifitas, meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kurang nafsu), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

Aspek-aspek stres kerja merupakan komponen-komponen yang dapat mengindikasikan seorang karyawan mengalami stres kerja. Robbins (1995) membagi gejala stres menjadi 3, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Dia juga berpendapat bahwa gejala-gejala stres kerja dapat menjadi acuan untuk mengindikasikan apakah seorang karyawan mengalami stres kerja. Adapun aspek-aspek stres kerja yaitu :

- 1) Aspek fisiologis meliputi perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menimbulkan serangan jantung.
- 2) Aspek psikologis meliputi ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.
- 3) Aspek 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.

Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek stres kerja meliputi: aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

B. Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

1. Pengertian Persepsi

Menurut Moskowitz dan Orgel bahwa persepsi merupakan proses yang didahului melalui proses penginderaan terhadap suatu stimulus yang diterima, Branca mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-

pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain. (Walgito, 2005).

Persepsi dalam arti yang sempit menurut Leavitt (1997) adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat objek, sedangkan dalam arti luas didefinisikan sebagai pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Sedangkan menurut De Vito persepsi adalah proses ketika kita menjadi sadar akan banyaknya stimulus yang mempengaruhi indera kita. Menurut Atkinson persepsi adalah proses saat seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan (Sobur, 2010).

2. Aspek-Aspek Persepsi

Woodworth dan Marquis dalam Walgito (2005) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif. Aspek-aspek tersebut diuraikan sebagai berikut:

1) Aspek Kognitif

Aspek kognitif merupakan komponen sikap yang berisi kepercayaan individu terhadap objek sikap. Kepercayaan itu muncul karena adanya suatu bentuk yang telah terpolakan dalam pikiran individu. Kepercayaan itu juga datang dari apa yang pernah individu lihat dan ketahui sehingga membentuk suatu ide atau gagasan tentang karakteristik objek.

Kepercayaan ini dapat menjadi dasar pengetahuan bagi individu tentang suatu objek dan kepercayaan ini menyederhanakan fenomena dan

konsep yang dilihat dan yang ditemui. Perlu juga dikemukakan bahwa kepercayaan tidak selamanya akurat, karena kepercayaan itu muncul juga disebabkan oleh kurangnya informasi tentang objek.

2) Aspek Afektif

Aspek afektif ini menyangkut kesan atau perasaan individu dalam menafsirkan stimulus sehingga stimulus tersebut disadari. Aspek afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi, berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap objek yang dipersepsi.

3) Aspek Konatif

Aspek konatif menunjukkan bagaimana perilaku dan kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri individu berkaitan dengan objek sikap yang dihadapi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku. Komponen konatif meliputi perilaku yang tidak hanya dilihat secara langsung, tetapi meliputi pula bentuk perilaku yang berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan oleh seseorang berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu objek yang dipersepsi.

3. Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Persepsi

Menurut Walgito (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

- 1) Objek yang dipersepsi, berwujud manusia yang akan dipersepsi

- 2) Alat indera, dan syaraf-syaraf serta pusat susunan syaraf, yang merupakan syaraf fisiologis.
- 3) Perhatian yang merupakan syarat psikologis

Sedangkan menurut Sobur (2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

- 1) Seleksi yaitu proses penjarangan oleh indra terhadap rangsangan dari luar, intensitas dan jenisnya.
- 2) Interpretasi yaitu proses mengorganisasikan informasi atau objek sehingga mempunyai arti bagi seseorang, kemudian diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku

Stimulus merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam persepsi individu. Persepsi individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan stimulus yang diterimanya. Faktor-faktor yang berperan dalam persepsi yaitu: objek yang dipersepsi, alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf dan perhatian.

4. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (Nitisemito, 1996) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja fisik dalam (Sedarmayanti, 2004) adalah Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

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

Sedangkan lingkungan kerja psikososial menurut Sedarmayanti (2001) yaitu “Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

5. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek yaitu kondisi fisik dan kondisi psikososial (psikologis). Menurut Anoraga dan Widyanti (1993) kondisi lingkungan kerja fisik dan psikososial meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Kondisi fisik
 - a. Musik, musik perlu diberikan disetiap ruangan agar menciptakan suasana yang menyenangkan.
 - b. Pertukaran udara, yaitu agar setiap ruang diberi ventilasi yang cukup supaya karyawan merasa nyaman saat bekerja.
 - c. Penerangan yang cukup, yaitu dalam pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup pencayahaannya dan tidak menyilaukan,
 - d. Kebisingan, lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Kondisi psikososial (psikologis), yaitu lingkungan kerja yang berhubungan dengan fasilitas untuk pelayanan karyawan (pelayanan makan/minum, pelayanan kesehatan, dan pengadaan kamar mandi/kamar kecil), hubungan antara karyawan dengan karyawan lain (human relation), dan hubungan antara karyawan dengan atasan.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas perusahaan.

Aspek-aspek lingkungan kerja fisik (Munandar, 2012) meliputi:

1. Kondisi fisik kerja, yaitu rancangan kantor yang ada dapat memberikan pengaruh pada kreativitas seseorang. Lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang ada dalam perusahaan seperti tempat parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. Disamping masalah tersebut terdapat masalah rancangan ruang kerja yang lain yang lebih spesifik yaitu:
 - a) Penerangan, sinar yang menyilaukan mata merupakan faktor lain yang mengurangi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pencahayaan ialah kadar cahaya, distribusi cahaya, dan sinar-sinar yang menyilaukan lainnya.
 - b) Warna, yaitu dalam penggunaan warna yang tepat dalam sebuah ruangan yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan serta meningkatkan semangat kerja.

- c) Bising. Menurut Mc Cormick bising mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada tugas yang menuntut kewaspadaan tinggi, tugas mental yang majemuk, tugas yang memerlukan ketrampilan dan kecepatan.
 - d) Musik dalam bekerja. Musik memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negative, dan music akan menjadi suara yang bising dan mengganggu.
2. Kondisi lama waktu kerja. Kondisi lamanya waktu kerja dikelompokkan menjadi empat yaitu: jam kerja, kerja paro-waktu tetap, empat hari minggu kerja, dan jam kerja lentur.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikososial (Nitisemito, 1996) yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan prasaran dan sarana penunjang dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja fisik yaitu: pertukaran udara dan ventilasi, penerangan, kebersihan, dan keamanan.
- 2) Lingkungan kerja psikososial meliputi, komunikasi, hubungan kerja, peraturan kantor, disiplin kerja, dan budaya kerja.

Menurut Sedarmayanti (2004) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara

- 3) Suara bising
- 4) Keamanan kerja
- 5) Hubungan karyawan

Sedangkan menurut As'ad (1999) aspek-aspek lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan fisik, merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja
 - a. Tempat kerja di dalam atau di luar, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan dan suhu.
 - b. Penerangan
 - c. Ventilasi udara
 - d. Bising
 - e. Hal-hal berbahaya dan tidak sehat
- 2) Lingkungan psikososial, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan berinteraksi meliputi interaksi sosial, baik antara teman sejawat, atasan dan bawahan yang berbeda jenis pekerjaan.

Indikator dari lingkungan kerja psikososial menurut Jewel dan Siegell (1998) adalah:

- 1) Kebutuhan pekerja, kebutuhan pekerja meliputi imbalan, prestasi, dan adanya pengakuan dari pihak perusahaan atau instansi perkantoran atas hasil kerja mereka.

- 2) Norma kerja kelompok yaitu, prosedur dan pedoman yang membuat norma standar atau sasaran kerja sehari-hari yang dilakukan dalam kelompok kerja.
- 3) Peran dan sikap pekerja yaitu, pegawai sebagai seorang pekerja yang memiliki sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya dan hal tersebut akan mempengaruhi penampilan sikapnya.
- 4) Hubungan antara rekan sekerja, menyangkut hubungan di antara pegawai itu sendiri serta kerjasama mereka.
- 5) Hubungan antara pegawai dengan atasan yaitu, menyangkut bagaimana komunikasi diantara mereka serta bagaimana kebijaksanaan atasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja psikososial dan lingkungan kerja fisik.

6. Pengertian Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Stres kerja dapat muncul sewaktu-waktu salah satu penyebabnya ialah bagaimana cara orang mempersepsikan lingkungan kerjanya. Persepsi dalam arti yang sempit menurut Leavitt (1997) adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat objek, sedangkan dalam arti luas didefinisikan sebagai pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Dan salah satu yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang ialah kondisi lingkungan kerja itu sendiri.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2001) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". Sedangkan persepsi lingkungan kerja menurut Gibson (1995) bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Dalam sebuah perusahaan, setiap kondisi lingkungan kerja pasti berbeda-beda, begitu pula dengan cara mereka mempersepsikannya. Pekerja yang mempunyai persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja maka pekerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerjanya dengan cara positif melainkan bukan sebagai sesuatu yang menegangkan dan mengancam, sebaliknya jika seorang pekerja memiliki persepsi yang negative terhadap kondisi lingkungan kerjanya maka ia akan menghasilkan respon yang negatif pula terhadap lingkungan kerjanya dan akan melihatnya sebagai ancaman.

Berdasarkan teori diatas maka Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu proses cara pandang seseorang yang digunakan untuk memahami segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang meliputi

lingkungan kerja fisik dan psikososial baik dengan penglihatan, pendengaran, penghayatan dan perasaan serta penciuman.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayanti, 2004) diantaranya adalah:

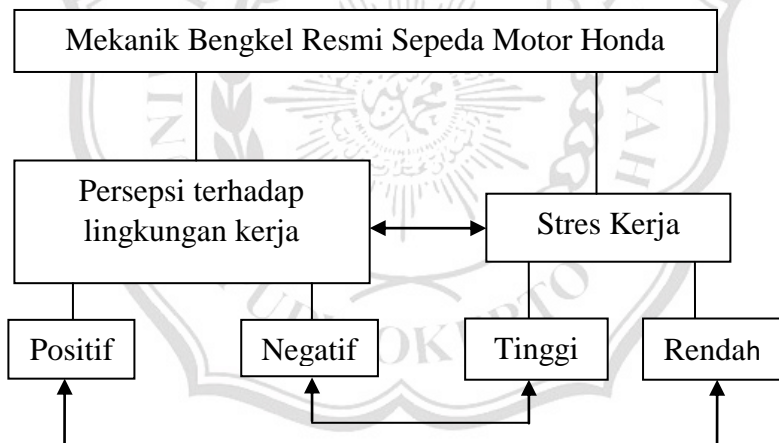
- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musim di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai (Nitisemito, 1996) yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Kebersihan

- c. Pertukaran udara
 - d. Penerangan
 - e. Fasilitas
 - f. Keamanan
 - g. Kebisingan
- 2) Lingkungan Kerja Psikososial
- a. Hubungan antara pegawai dengan pimpinan
 - b. Hubungan antara pegawai dengan karyawan

C. Kerangka Berpikir



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “ Ada hubungan negatif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja pada mekanik”. Jadi semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah

stres kerja pada mekanik dan sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi stres kerja pada mekanik.

