

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA
DAN STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI NIKEL BUNGKU KAB.
MOROWALI**

Disusun dan diajukan oleh

INDAH IMRAN

A012202019



kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA
DAN STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI NIKEL BUNGKU
KAB. MOROWALI

disusun dan diajukan oleh :

INDAH IMRAN
A012202019

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **14 OKTOBER 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

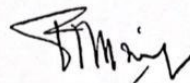
Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M. Si.
Nip. 19670518 199203 2 001

Pembimbing Pendamping,



Dr. Fauziah Umar, S.E., M.S.
Nip. 19610713 1987022 2 001

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
Nip. 19680629 199403 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640805 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : INDAH IMRAN
Nim : A012202019
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja Dan Steres Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Nikel Bungku Kabupaten Morowali.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 05 November 2022

Yang Menyatakan,

A 10,000 Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI TEMPEL', and '990FAKX001530581'. The signature is in black ink and is written over the stamp.

Indah Imran

PRAKATA

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga atas izin-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Nikel Bungku Kab. Morowali**” dengan penuh ketercapaian lainnya. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat Master S-2 pada program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis, Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Berkenaan dengan penulisan penelitian ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas bantuan dan dukungan kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** sebagai Rektor Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak **Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, dan Bapak **Dr. Muhammad Soebarsyah, S.E., M.Si** sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar Beserta Para Staf pengelola yang telah mendorong, membantu, dan

membimbing penulis selama mengikuti pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

3. Ibu **Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si** sebagai Pembimbing 1 dan Ibu **Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si** sebagai pembimbing 2 yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, motivasi disela-sela kesibukan.
4. Bapak **Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M. Si., CIPM**, Bapak **Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si** dan Bapak **Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si** sebagai peguji yang memberikan kritik dan saran yang membangun semangat luar biasa agar penelitian ini menjadi lebih baik.
5. Terima Kasih juga kepada Pimpinan dan seluruh pegawai/karyawan PT. Bumi Nikel Bungku Kab. Morowali yang telah membantu, memberikan data demi berjalannya penelitian ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, Staf Pengajar, dan Staf Administrasi di Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Terima kasih yang tiada henti kepada Ayahanda dan Ibu tercinta atas dukungan do`a, nasehat dan motivasi yang diberikan selama penulisan tesis ini serta mendoakan, dan perhatian kepada penulis sehingga segala sesuatu dimudahkan dan dilancarkan.
8. Seluruh keluarga besar tanpa terkecuali yang telah memberi dukungan dan doa membimbing penulis selama mengikuti pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Teruntuk para teman-teman Seperjuangan Program Magister manajemen PascaSarjana angkatan 2020 Universitas Hananuddin Makassar Siti Nurhikmah Jamaluddin S.M, Sriwanda Kamal S.M, Nur Erika S.M, Anjelina Frisca Junita Ponto S.AK., dan terkhusus kepada Moh. Zharfan Abd. Djamil, S.Tr.Pi., M.Tr.Pi., terimakasih telah banyak membantu, memberikan kritik dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik semoga ilmunya bermanfaat dan

menjadi amal jariyah sebagai penolong di hari kemudian.

9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Atas segala doa, semangat, batuan dan dorongan, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja, diucapkan maupun tidak. Semoga Tuhan yang Maha Esa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis dengan berbesar hati dan ikhlas menerima saran maupun kritik yang membangun dari pembaca guna perbaikan serta penyempurnaan karya tulis ini.

Makassar, Oktober 2022

Indah Imran

ABSTRAK

INDAH IMRAN. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Karyawan pada PT Bumi Nikel Bungku Kabupaten Morowali* (dibimbing oleh Ria Mardiana Yusuf dan Fauziah Umar).

Pada saat ini semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya peran budaya bagi suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pemetaan budaya organisasi terhadap stres kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung ketika dimediasi oleh lingkungan kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research* atau penelitian penjelasan yang menggunakan metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemetaan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kondusifitas lingkungan kerja, Pemetaan budaya organisasi yang baik dapat mengurangi stres kerja yang dialami pegawai. Namun, dampaknya tidak signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh pegawai. Lingkungan kerja tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung pemetaan budaya kerja terhadap penurunan stres kerja.

Kata kunci: pemetaan budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja



ABSTRACT

INDAH IMRAN. *The Effect of Organizational Culture on the Work Environment and Work Stress of Employees at PT. Earth Nickel Bungku Morowali Regency* (supervised by Ria Mardiana Yusuf and Fauziah Umar)

At this time more and more companies are realizing the important role of culture for a company. This study aims to analyze the effect of mapping organizational culture on work stress either directly or indirectly when mediated by the work environment. This research is an explanatory research or explanatory research using a survey method by means of a quantitative research type. The results of the study indicate that a good organizational culture mapping can increase the conduciveness of work environment. Mapping a good organizational culture can reduce work stress experienced by employees but the impact is not significant. A good work environment can reduce work stress experienced by employees. The work environment cannot mediate the indirect effect of mapping work culture on reducing work stress.

Keywords: mapping organizational culture, work environment, work stress



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PRAKATA.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ixiii
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	10
1.4.2. Kegunaan Praktis	11
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.6. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2. Budaya Organisasi.....	19
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	19
2.2.2. Tipe pemetaan Budaya Organisasi	20
2.2.3. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)	22
2.3. Lingkungan Kerja	24
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Organisasi	25

2.3.3. Aspek-Aspek Lingkungan Organisasi.....	28
2.3.4. Indikator Lingkungan kerja	28
2.4. Stres Kerja	30
2.4.1. Pengertian Stres Kerja	30
2.4.2. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	31
2.4.3. Cara mengatasi Stres Kerja	34
2.4.4. Indikator Stres Kerja	35
2.5. Tinjauan Empiris.....	36
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	41
3.1. Kerangka Konseptual	41
3.2. Hipotesis	44
BAB IV METODE PENELITIAN	46
4.1. Rancangan Penelitian	46
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
4.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	46
4.4. Jenis dan Sumber Data	47
4.5. Metode Pengumpulan Data	47
4.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
4.7. Instrumen Penelitian	50
4.8. Metode Analisis Data.....	52
BAB V HASIL PENELITIAN	57
5.1. Uji Validitas dan Reabilitas	57
5.1.1. Uji Validitas	57
5.1.2. Uji Reliabilitas	58
5.2. Tanggapan Responden	59
5.3. Regresi Model Jalur 1	63
5.4. Regresi Model Jalur 2.....	64
5.5. Pengaruh Tidak Langsung.....	66
5.6. Hasil Pengujian Hipotesis	67
BAB VI PEMBAHASAN	69
6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja.....	69
6.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stress Kerja	71
6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja	73
6.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stress Kerja Melalui Lingkungan Kerja	74

BAB VII PENUTUP	76
6.1. Kesimpulan	76
6.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	82
1. Redaksi Kuisisioner	82
2. Lampiran Hasil Olah Data	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Strategi Peningkatan Kualitas	21
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1. Operasional Variabel	50
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 5.2 Hasil Uji Reabilitas	59
Tabel 5.3 Tanggapan Responden Tentang Pemetaan Budaya Organisasi	59
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	60
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja	62
Tabel 5.6 Coeffients	63
Tabel 5.7. Model Summary	64
Tabel 5.8 Coeffients	64
Tabel 5.9. Model Summary	66
Tabel 5.10. Hasil Pengujian Hipotesis	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT Bumi nikel Bungku Kab. Morowali	4
Gambar 2.1 Stres Kerja.....	33
Gambar 2.2 Diagram Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1. Hasil Sobel Test Calculator 1	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Redaksi Kuisisioner.....	82
Lampiran 2. Hasil Olah Data	85

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia dikenal dengan negara yang memiliki potensi sumber daya alam yang berlimpah, salah satunya adalah tambang, tambang yang menyangkut tentang Mineral dan batu bara yang terkandung dalam wilayah hukum pertambangan Indonesia merupakan kekayaan alam tak terbarukan sebagai karunia Tuhan Yang Maha Esa yang mempunyai peranan penting dalam memenuhi hajat hidup orang banyak. Karena itu, pengelolaannya harus dikuasai oleh Negara untuk memberi nilai tambah secara nyata bagi perekonomian nasional dalam usaha mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat secara berkeadilan. Kegiatan usaha pertambangan mineral dan batu bara yang merupakan kegiatan usaha pertambangan di luar panas bumi, minyak dan gas bumi serta air tanah mempunyai peranan penting dalam memberikan nilai tambah secara nyata kepada pertumbuhan ekonomi nasional dan pembangunan daerah secara berkelanjutan. salah satu bentuk nyata sumbangsih dari sektor petambangan (Yulianti, 2019).

Sektor pertambangan merupakan salah satu sektor penting yang memberikan kontribusi bagi Indonesia. Pada tahun 2010, industri pertambangan menyumbang Rp 173,3 triliun atau 0,3% dari keseluruhan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal tersebut menggambarkan betapa besar dan pentingnya industri tambang di Indonesia. Di sisi lain, sektor industri ini cenderung memiliki berbagai permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja. NIOSH (*National Institute of Occupational Safety and Health*) menyebutkan bahwa fatality rate pada industri pertambangan dari tahun 2003 hingga tahun 2008 termasuk dalam kategori tinggi.

Pada mineral nikel misalnya, Indonesia menempati posisi ketiga teratas tingkat global. Rangkaian kegiatan dalam rangka upaya pencarian, penggalan, pengolahan, pemanfaatan dan penjualan bahan galian (mineral, batu bara, panas bumi, migas) disebut dengan pertambangan. Pertambangan, menurut Undang-Undang Nomor 4 tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara (UU No. 4/2009) adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batu bara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pasca tambang. PT Bumi nikel Bungku adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan.

Salah satu sektor yang memiliki risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja paling tinggi dapat dijumpai di pertambangan. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari Biro Statistik Buruh Amerika Serikat yang menyebutkan bahwa pertambangan merupakan salah satu sektor industri yang paling berbahaya. Kemudian, data dari U.S. *Bureau of Labor Source* tahun 2007 menunjukkan bahwa di antara 10 jenis industri, pertambangan menempati posisi kedua sebagai industri yang memiliki angka kecelakaan karyawan paling tinggi.

Karyawan yang bekerja di sektor pertambangan pun harus menghadapi risiko bahaya yang cukup besar terkait pekerjaannya. Kecelakaan fatal dapat terjadi ketika karyawan jatuh dari ketinggian, tertimpa, kejatuhan, atau terhantam oleh benda atau mesin yang sedang bergerak. Bahaya yang lain dapat berupa kebisingan, getaran, suhu panas, terpapar debu, gas, asap, dan bahan-bahan kimia berbahaya. Selain itu, karyawan yang bekerja di sektor pertambangan juga tidak lepas dari gangguan-gangguan fisik akibat penggunaan peralatan kerja baik secara mekanik ataupun manual seperti gangguan bahu, cedera pada

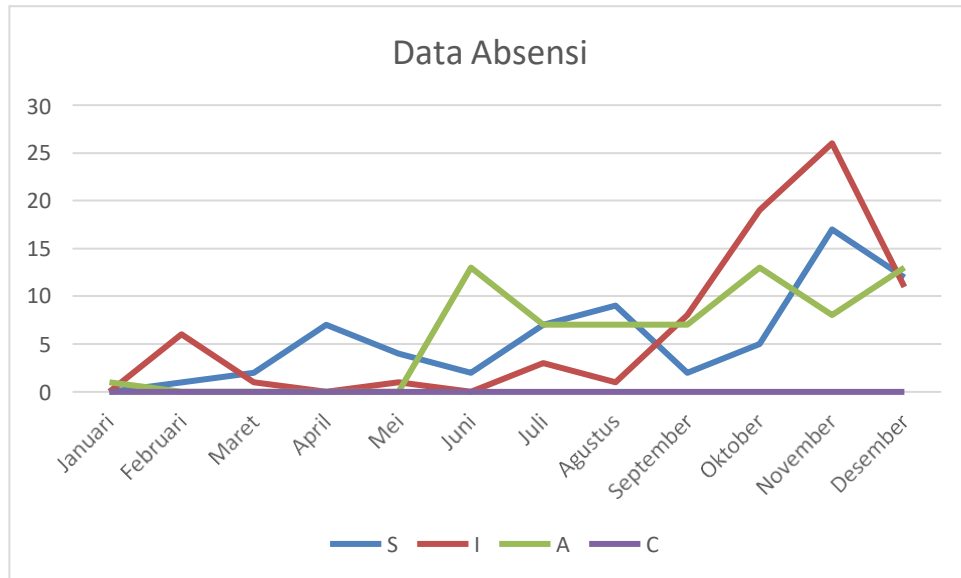
pergelangan kaki dan lutut, dan kelelahan dan gangguan tidur dalam kaitannya dengan kerja.

Sebagai profesi yang memiliki risiko bahaya yang tinggi di lingkungan kerjanya, pekerja tambang rentan mengalami tekanan atau stres karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan. Data menunjukkan bahwa di antara 30 jenis profesi, karyawan tambang merupakan profesi yang memiliki tingkat stres paling tinggi. Dalam sebuah perusahaan, semakin besar perkembangannya maka semakin tinggi pekerjaan yang ada di dalamnya, kondisi ini menuntut semakin banyak karyawan yang dibutuhkan bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan, terutama permasalahan manusia yang ada di dalamnya. Kondisi ini menyebabkan semakin tinggi tuntutan pekerjaan semakin banyak tekanan yang menyertai karyawan dalam pekerjaannya di mana tekanan kerja tersebut dapat memicu berbagai hal termasuk di dalamnya stres kerja bagi mereka (Suryani & Maha Yoga, 2018).

Industri pertambangan menjadi semakin kompleks dan semakin canggih. Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan pekerja. Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja dapat mengalami tekanan atau yang dinamakan stres kerja. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan pekerja sering mengalami kecemasan, kejenuhan (Permadi & Prajitno, 2018).

Hal ini terjadi dikarenakan banyak karyawan yang mendapatkan sanksi berupa pemberhentian secara tidak terhormat disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja yang tinggi. Tingginya tingkat absen

dalam bekerja dikarenakan kurangnya komitmen dan tidak harmonisnya hubungan kerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi keefektifan kinerja karyawan pada PT Bumi nikel Bungku Kab. Morowali. Dari data tersebut dapat dilihat jumlah ketidakhadiran pegawai pada PT Bumi nikel Bungku Kab. Morowali



Gambar 1.1. Grafik Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT Bumi nikel Bungku Kab. Morowali

Gambar 1.1 memberikan gambaran rekapitulasi absensi karyawan PT Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali periode tahun 2021. Terdapat beberapa kategori absensi seperti tanpa keterangan, izin tidak bekerja, sakit, izin meninggalkan tempat dan cuti kerja. Hal-hal tersebut mengalami fluktuatif setiap bulannya. jumlah karyawan sebanyak 78 orang dengan kasus ketidakhadiran paling tinggi dibulan November yaitu terjadi 51 kasus ketidakhadiran yaitu : sebanyak 8 karyawan Alpha, 17 orang karyawan sakit dan 26 orang karyawan ijin.

Stres kerja telah lama berkembang dan menghasilkan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu. Stres kerja

menarik kerugian tidak hanya bagi individu yang dimiliki tetapi juga oleh tempat mereka bekerja. Kerugian yang dialami organisasi ini dapat dilihat dari penurunan produktivitas hingga kerugian materil (Pragholapati, 2020). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi pola pikir emosional dan kondisi seorang pegawai (Rahul et al., 2019). Penyebab stres kerja yang kerap dihadapi para pegawai adalah tugas-tugas yang terlalu banyak seiring dengan kegiatan yang berjalan dilingkungan kerja (Waruwu, 2018).

Tingginya tuntutan pekerjaan, kompleknya alur kerja, dan semakin tingginya tujuan organisasi menuntut setiap karyawan harus bekerja dengan cepat, fokus dan maksimal. Tekanan kerja di sini menjadi sisi yang terus di hadapi oleh para karyawan, di mana tekanan kerja yang tinggi akan dapat mengakibatkan mereka mengalami stres di samping memunculkan konflik di antara mereka. Hal ini menjadi masalah serius saat ini yang di hadapai organisasi dalam menghadapi persaingan global. Stres jika tidak ditangani dengan segera akan dapat menimbulkan pengaruh yang merusak jasmani dan rohani di samping dapat berbahaya bagi kesehatan mereka. Demikian halnya dengan konflik, merupakan keadaan di mana tidak adanya keserasian antara berbagai hal pada seseorang dengan lingkungannya, termasuk pekerjaan dan orang-orang di sekitarnya. Oleh karenanya peran serta organisasi dan karyawan diperlukan dalam kaitannya manajemen penanganan stres dan konflik dalam organisasi (Suryani & Maha Yoga, 2018).

Penelitian sebelumnya dari Nasution (2019) menemukan adanya upaya pengorganisasian perusahaan sebagaimana layaknya sebuah keluarga dan karena itu sangat menekankan pada kohesivitas kelompok, lingkungan kerja yang manusiawi, komitmen tim, dan kepatuhan dengan lingkungan kerja yang

bersifat terbuka dan ramah sehingga memungkinkan setiap orang saling berinteraksi dan berbagi. Namun hal sebaliknya terkadang ditemukan di PT. Bumi Nikel Bungku Kabupaten Morowali yang pekerjanya berasal dari Indonesia dan luar negeri dengan latar belakang budaya yang berbeda. Budaya mempengaruhi pemahaman dan pola perilaku individu di suatu organisasi. Selain itu juga terdapat perbedaan mendasar antara budaya tenaga kerja dari luar negeri dengan budaya masyarakat lokal (Putranto, 2013).

Pada hasil penelitian Puspitasari et al., (2021) ditemukan fakta empiris yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berbeda dengan hasil temuan sebelumnya, ditemukan fakta empiris di objek penelitian lain dimana lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Octarina & Ardana, 2022).

Menurut Teressia et al., (2020) budaya memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana dinamika lingkungan dirasakan oleh anggota organisasi, tetapi juga bagaimana anggota organisasi bereaksi terhadap perubahan yang dilakukan sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting ketika perusahaan harus terus beradaptasi dengan perubahan. Dalam penelitian sebelumnya dikatakan bahwa konsep budaya adalah pusat dari studi mengenai suatu organisasi. Tanpa budaya, kita tidak dapat menjelaskan nilai-nilai, kepercayaan, praktik yang membedakan organisasi, pekerjaan, dan bidang yang lain

Pada saat ini semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya peran budaya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dahulu budaya perusahaan hanya dipandang sebagai salah satu alasan mengapa perusahaan mencapai sukses. Tetapi pandangan tentang budaya perusahaan sekarang menjadi salah satu tema sentral dalam pengembangan perusahaan

(Kusumaningtyas & Darmastuti, 2016). mendefinisikan budaya organisasi sebagai “nilai-nilai yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan berperilaku secara wajar di dalam organisasi”. Nilai-nilai ini akan menentukan apakah suatu kegiatan benar atau salah, serta apakah perilaku tersebut disarankan atau tidak, dan karena itu berfungsi sebagai dasar (Winarsih & Hidayat, 2022).

Tidak ada satupun tipe budaya organisasi yang terbaik yang dapat berlaku universal. Hal terpenting adalah organisasi harus mengetahui peta budaya organisasi saat ini dan mengevaluasinya apakah budaya yang berlaku tersebut dapat menyesuaikan tantangan yang dihadapi organisasi. *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) merupakan instrumen yang dikembangkan oleh Cameron & Quinn untuk memberi penilaian dan mengidentifikasi peta budaya perusahaan saat ini dan keinginan perubahan organisasi. Instrumen ini juga terbukti akurat dalam mendiagnosis aspek-aspek penting organisasi yang berkenaan dengan budaya (Faizaty et al., 2020). Nilai budaya dalam sebuah organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI). *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI) sangat berguna dalam mencerminkan ke arah mana perusahaan ini dikelompokkan berdasarkan kulturenya, yaitu budaya *clan*, *adhocracy*, *hierarchy*, atau market untuk mendukung misi dan tujuannya dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen di dalam kultur yang dapat melawan misi dan tujuan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah visi, misi dan nilai budaya yang dituju sejalan atau tidak dengan budaya organisasi saat ini. Selain itu, sebagai landasan dalam pengambilan tindakan dan langkah-langkah yang harus diambil dalam proses transformasi budaya sehingga dapat mendukung visi, misi dan nilai budaya yang dicita-citakan.

Disharmoni tenaga kerja asing (TKA) dengan tenaga kerja lokal disebabkan karena kurangnya pelatihan bagi tenaga kerja lokal. Sedangkan timbulnya nasionalisme sempit dikalangan pekerja disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap budaya dan nilai yang berbeda (Pranadita et al., 2020). Hal tersebut juga kadang terjadi pada PT. Bumi Nikel Bungku Kab. Morowali.

Adanya beban kerja yang berat pada operator yang mempunyai kewajiban kerja selama 12 jam sehari menuntut mereka memiliki fisik yang prima, keterdesakan waktu, kondisi lingkungan fisik yang buruk, pekerjaan berulang-ulang dan tidak variatif serta faktor pekerjaan lainnya berdampak pada timbulnya stres kerja pada karyawan. Serta faktor lain yang dapat memicu kondisi stres di antaranya beban kerja pekerja, konflik interpersonal, konflik peran, tuntutan mental, kurangnya kesempatan kerja, ketidakpastian pekerjaan, shift kerja, tempat kerja yang berbahaya, faktor keluarga (Permadi & Prajitno, 2018).

Hal ini tentu saja dapat menjadi sumber stress baru bagi karyawan. Stres kerja merupakan respon psikologis dan emosional yang tidak terkontrol muncul karena berinteraksi dengan lingkungan fisik dan non fisik. Sehingga seorang pegawai harus dapat mengontrol respon dalam hal psikologis dan emosional dengan baik supaya tidak menjadi stres. Penyebab stres merujuk kepada karakteristik pekerjaan, kegiatan atau situasi yang dapat menimbulkan stres, dan kondisi psikologis serta respon individu terhadap stres. Salah satu upaya untuk mengendalikan stres adalah memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerja sama, dan imbalan (Tjitrosumarto & Setyohadi, 2021).

Lingkungan Kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun interaksi antar orang yang dapat mempengaruhi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Fauzi et al., 2021).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Rahmadia et al., 2019).. Fenomena lainnya yang terjadi adalah kondisi lingkungan kerja yang dinilai tidak terlalu nyaman bagi pegawai karena terdapat tumpukan-tumpukan pekerjaan dan lingkungan sekitar sehingga membuat pegawai tidak merasa nyaman.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pemetaan budaya kerja dan lingkungan dalam mengatasi stres kerja oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Pada PT Bumi nikel Bungku Kab. Morowali”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja Pada PT.Bumi nikel Bungku Kab. Morowali?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Pada PT.Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Pada PT.Bumi nikel Bungku Kab. Morowali?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui lingkungan kerja Karyawan Pada PT.Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja Pada PT Bumi nikel Bungku Kab. Morowali
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja karyawan Pada PT Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Pada PT Bumi nikel Bungku Kab. Morowali
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui lingkungan kerja karyawan PT. Bumi nikel Bungku Kab.Morowali

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan secara umum pada bidang keilmuan manajemen, terkait dengan budaya organisasi.

Secara khusus, penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi prevalansi yang mampu mendeskripsikan budaya organisasi pada instansi terkait secara menyeluruh, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian terkait budaya organisasi berikutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi/Pemimpin Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pemahaman mengenai budaya organisasi yang sedang berlangsung dan dirasakan oleh karyawan di instansi terkait.

2. Bagi Subjek

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di instansi terkait, mengenai budaya organisasi yang sedang berlangsung. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperjelas pemahaman mengenai budaya organisasi yang diinginkan pemimpin instansi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran peta Budaya Organisasi PT Bumi nikel Bungku dan lingkungan kerja serta hubungannya dengan stres kerja karyawan. Perangkat yang digunakan adalah *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) berupa kuesioner dengan data kuantitatif mencakup 3 variabel dan dimodifikasi dengan skala Likert. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bumi nikel Bungku.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun berdasarkan pada buku pedoman penulisan tesis dan disertasi yang diterbitkan oleh oleh Program

Magister dan Doktor Universitas Hasanuddin. Sistematika penulisan hasil penelitian disajikan ke dalam tujuh bab.

BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini menguraikan tentang latar belakang yang mengangkat topik penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini memuat teori, konsep, pemikiran dan hasil penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian berasal dari berbagai literatur.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL.

Bab ini akan menjelaskan tentang kajian teoritis dan empiris dalam suatu kerangka pemikiran. Selanjutnya berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dibangun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara konsep yang diteliti. Dalam bab ini juga dijelaskan mengenai pengembangan hipotesis yang diteliti.

BAB IV METODE PENELITIAN.

Bab ini akan menjelaskan tentang rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian, variabel dan definisi operasional, instrumen pengumpulan data, serta metode analisis.

BAB V HASIL PENELITIAN.

Bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan metode dan prosedur yang diuraikan dalam

metodologi penelitian yang terdiri atas paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI PEMBAHASAN.

Bab ini menguraikan dan membahas hasil analisis data penelitian dari pembahasan.

BAB VII PENUTUP.

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian serta saran dari pembahasan yang dilakukan terhadap hasil yang diperoleh dari penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Grand Theory yang dijadikan rujukan untuk memecahkan masalah penelitian adalah teori perilaku organisasi. Luthans (1998), Gibson, et.al. (1996), menjelaskan perilaku individu pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan tertentu. Luthans (1998:23) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-BC (*Stimulus-Organisme-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Harras et al., (2020) manajemen sumber daya manusia(SDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai. Sesungguhnya pendapat ini mengemukakan pandangan umum terkait teknis dari pemberdayaan SDM. Apa artinya? Perusahaan harus berpikir kompleks tentang SDM, maka mulailah dari menyusun seluruh rencana tentang SDM, baik dimulai dari perekrutan hingga PHK. Setelah itu, perusahaan akan mudah menetapkan jaring kerja atau yang disebut pengorganisasian, siapa di posisi apa, apa tanggung jawabnya, apa wewenangnya, dan seterusnya. Setelah ditetapkan jalur tugas, maka pelaksanaan kerja akan berjalan dengan lancar sesuai

rencana. Kemudian pada tahap keempat, diperlukan pengendalian dan pengawasan agar SDM tetap berada pada koridor rencana.

Sumber daya manusia (SDM) dalam ensiklopedi bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau lembaga. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020)

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen SDM adalah (Harras et al., 2020):

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.

- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya yaitu (Rahman, 2020):

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal.
2. Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*)

Prosesi pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal perkembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya se suai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembannya

3. Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development*)

Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi lembaga. Oleh karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya

4. Penilaian Prestasi Kerja

Pada dasarnya, menurut Sadili Samsudin, penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu institusi. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka SDM dalam lembaga tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik.

2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kita dapat mengatakan fungsi adalah peran, dengan kata lain manajemen SDM dihadirkan untuk menghadirkan kehidupan kerja yang benar dan teratur, seperti (Harras et al., 2020):

a. Sebagai pelaksana manajerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (*actuating*) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai

b. Sebagai operasionalisasi kegiatan, apa maksudnya?

Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Dengan kata lain, fungsi manajemen SDM dapat kita pahami sebagai wujud pelaksanaannya

a. Pada tahap awal, bagaimana memperoleh pegawai berkualitas.

b. Setelah diterima, bagaimana menempatkan dan mengembangkan potensinya sehingga berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

c. Setelah bekerja, bagaimana model penghargaan yang berkeadilan (menyejahterakan dan proporsional).

- d. Dalam kurun waktu lama, bagaimana SDM yang ada dapat dikembangkan agar relevan dengan perkembangan zaman, sehingga mampu mempertahankan eksistensi perusahaan
- e. Pada masa berakhirnya ikatan, bagaimana melakukan pemutusan hubungan kerja yang adil dan bijaksana

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan kesuksesan suatu organisasi. Kemampuan suatu organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendukung organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Salah satu cara untuk menggambarkan budaya organisasi adalah dengan menggunakan analisis OCAI. OCAI merupakan instrumen dalam menggambarkan profil budaya organisasi (PBO). Instrumen ini merupakan suatu kerangka yang dikembangkan awalnya dari riset yang dilakukan atas indikator utama dari organisasi yang efektif (Carcia et al., 2020)

Dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta, budaya selalu mencerminkan organisasi, bagaimana organisasi tersebut dilihat oleh orang lain. Organisasi yang memiliki budaya positif maka akan menunjukkan kesan positif, demikian juga sebaliknya jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan memberikan kesan yang tidak baik pula. Budaya organisasi lahir melalui proses evolusi dimana ide-ide tercipta dari pendiri organisasi kemudian diwariskan kepada generasi berikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dengan cara menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman (Syaifullah et al., 2019).

Carcia et al., (2020) menyatakan budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Selanjutnya budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapi.

2.2.2. Tipe pemetaan Budaya Organisasi

Dalam pemetaan budaya organisasi menurut Teressia et al., (2020) terdapat empat tipe budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya Klan: organisasi yang mengutamakan kerjasama, partisipasi, konsensus. Berorientasi pada pengembangan organisasi secara internal, menjaga stabilitas dengan mengedepankan ikatan emosi antar tim seperti keluarga, nilai dan tujuan bersama dicapai untuk kemakmuran anggotanya. Pengambilan keputusan dalam budaya klan melibatkan anggota untuk berkontribusi, dan praktek manajemen yang informal sangat terasa dalam budaya klan. Pemimpin dalam budaya ini dianggap sebagai orang tua atau mentor
2. Budaya Adokrasi: dinamis, mengacu kepada unit-unit kerja yang bersifat temporer, mengutamakan inovasi dan eksperimen melalui pekerjaan yang sangat terspesialisasi. Dalam budaya adokrasi, semua upaya dilakukan untuk memunculkan produk, layanan terbaru yang inovatif. Struktur, aturan, dan prosedur akan cepat berubah

tergantung pekerjaan yang dihadapi. Pemimpin berperan sebagai pencipta inovasi atau pendong munculkan inovasi/temuan baru.

3. Budaya Pasar: budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dimana perhatian utamanya adalah bagaimana menuntaskan tugas. Gaya organisasi yang berkembang adalah kompetitif dan penuh tuntutan berprestasi. Konsep penting yang dapat dirasakan adalah “transaction cost”. Sukses diukur dari penguasaan pasar.
4. Budaya Hirarki: budaya formal yang terstruktur dan mengedepankan prosedur-prosedur dengan standar yang telah dibuat. Budaya ini umumnya diaplikasikan pada organisasi besar maupun organisasi pemerintahan. Orientasi pada budaya ini adalah untuk mengontrol internal organisasi, agar tercapainya efisiensi, standarisasi, serta keteraturan. Aturan serta prosedur yang jelas pada budaya ini dapat mempermudah anggota dalam memahami nilai serta standar yang dimiliki oleh organisasi.

Tabel 2.1 Strategi Peningkatan Kualitas

Tipe Budaya	Strategi Peningkatan Kualitas
Klan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberdayaan • Pengembangan tim • Keterlibatan pekerja • Pengembangan SDM • Keterbukaan komunikasi
Adokrasi	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kejutan yang menyenangkan • Menciptakan standar baru • Mengantisipasi kebutuhan • Melakukan perbaikan terus menerus • Menemukan solusi yang kreatif
Hirarki	<ul style="list-style-type: none"> • Mendeteksi kesalahan • Kontrol terhadap proses kerja • Pemecahan masalah secara sistematis • Penerapan alat-alat ukur

	kualitas (misal: bagan pareto, fishbone, plotting variance)
Pasar	<ul style="list-style-type: none"> • Pengukuran preferensi konsumen • Penyempurnaan produktifitas • Penciptaan partnership • Mendorong persaingan

2.2.3. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)

Menurut Faizaty et al., (2020) menyatakan bahwa OCAI sebagai instrumen yang digunakan untuk memberi penilaian terhadap budaya perusahaan saat ini dan memetakan keinginan perubahan organisasi melalui 4 budaya organisasi yaitu *Clan*, *Adocrachy*, *Market* dan *Hierarchy*.

Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) sangat berguna dalam mencerminkan ke arah mana perusahaan ini dikelompokkan berdasarkan kulturnya yaitu budaya *clan*, *adhocracy*, *hicrarchy*, atau *market* untuk mendukung nilai dan tujuannya, dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen didalam kultur yang dapat melawan misi dan tujuan.

Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) sangat berguna ketika sebuah perusahaan sedang mencari kembali jati dirinya dan mendefinisikan ulang kebudayaannya didalamnya. Tujuan OCAI adalah untuk menilai dimensi kunci budaya organisasi yang dikaitkan oleh 4 tipe budaya yang sudah dijelaskan, dimensi budaya tersebut, yaitu karakteristik dominan, kepemimpinan, pengelolaan karyawan, perekat organisasi, penekanan strategis, kriteria keberhasilan. Penilaian ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi budaya suatu organisasi yang ada saat ini (current culture) dan membantu dalam mengidentifikasi budaya yang harus dikembangkan kedepannya(Nasution, 2019).

Instrumen ini mampu melihat kesenjangan antara budaya yang sebenarnya akan dituju oleh perusahaan dengan budaya yang saat ini diyakini. OCAI adalah instrumen yang dapat membantu mendiagnosis kekuatan budaya, jenis budaya dan budaya organisasi. Masing-masing alternatif budaya organisasi, dilihat melalui enam dimensi kunci budaya organisasi, yaitu:

1. Karakteristik Dominan

Dimensi ini menunjukkan karakteristik apa yang mudah dilihat dan paling menonjol di dalam sebuah lingkungan organisasi.

2. Kepemimpinan Organisasi

Dimensi ini menunjukkan gaya kepemimpinan apa yang ada di organisasi, model kepemimpinan dan persepsi bawahan terhadap model kepemimpinan yang ada.

3. Pengelolaan Karyawan

Dimensi ini menunjukkan cara pengelolaan karyawan di dalam sebuah organisasi, baik pengelolaan kelompok maupun secara individu.

4. Perekat Organisasi

Dimensi ini menunjukkan nilai-nilai apa yang dipakai dalam merekatkan segala sumber daya yang ada di sebuah organisasi.

5. Penekanan Strategis

Dimensi ini berfokus pada cara organisasi untuk memfokuskan segala elemen di dalam pencapaian misi strategis yang ada.

6. Kriteria Sukses

Dimensi ini berfokus pada bagaimana perusahaan menetapkan standar di dalam pencapaian tujuan yang ada.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memang sudah sangat melekat terhadap pengembangan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya (Qoyyimah et al., 2020).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, di mana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, di mana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung (Nabawi, 2019)

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja

yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”. Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dala lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan” (Efendi, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Organisasi

Afandi (2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi :

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan

akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

2.3.3. Aspek-Aspek Lingkungan Organisasi

Menurut Afandi, (2018) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:
 - a. Pelayanan makan dan minum
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

2.3.4. Indikator Lingkungan kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Qoyyimah et al., (2020) adalah :

1. Penerangan, penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat

penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara, suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising, suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan warna, penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja, kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya”

Sama halnya dengan pendapat yang dinyatakan oleh Nabawi, (2019) menyatakan bahwa Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang dipaparkan di atas

merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, di mana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

2.4. Stres Kerja

2.4.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Ahmad et al., (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Zulkarnaen et al., (2018) mendefinisikan stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian di perantai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi ada fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Lestari et al., 2020). Stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang” (Qoyyimah et al., 2020).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Andika & Irmayanti, 2021). Salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak negative terhadap hasil kerjanya atau kata lain karyawan tidak dapat

mengoptimalkan hasil kerjanya karyawan yang mengalami stres dapat mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut (Zulkarnaen et al., 2018).

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Berbagai tekanan stres bersifat relatif bagi seseorang akan tergantung pada kemampuan orang tersebut dalam menghadapi stres kerja (Octarina & Ardana, 2022).

Stress kerja menurut Mangkunegara (2009 : 157) adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Karyawan yang mengalami stress dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi dimana kinerja karyawan tentulah akan mengalami penurunan (Anwar Prabu Mangkunegara., 2010).

2.4.2. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai

antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Zulkarnaen et al., 2018).

Faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja menurut Hasibuan, (2014:204) antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan,
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar,
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai,
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja,
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah

Menurut Robbins & Judge, (2017) ada beberapa faktor-faktor stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang berasal dari lingkungan luar. Yang terdiri dari:

- a. Ketidak pastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- b. Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
- c. Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan *computer*, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari:

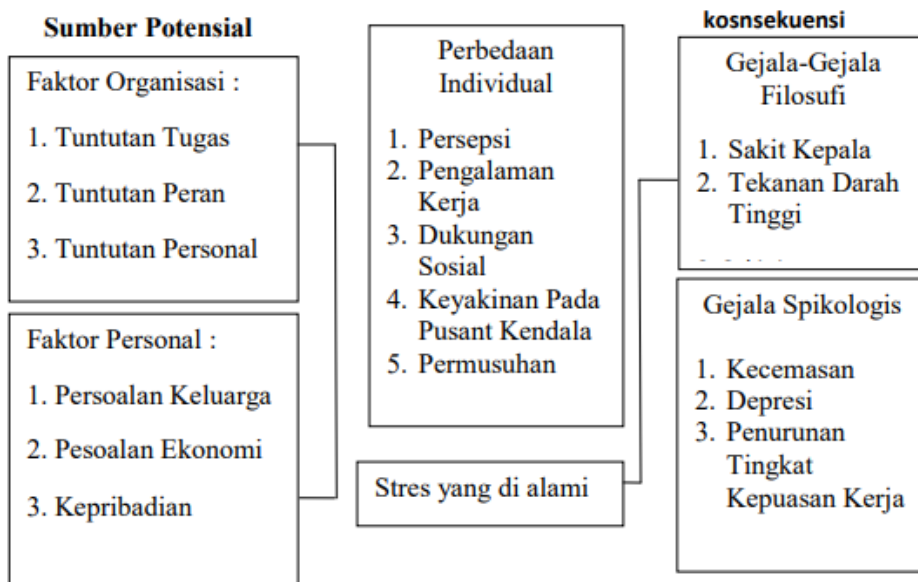
- a. Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.

- b. Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan
 - c. Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai yang hubungan kerja yang kurang.
3. Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri terdiri dari:

- a. Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dari keluarga yang terbawa sampai ketempat kerja.
- b. Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mengganggu kinerja.
- c. Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

Gambar 2.1 Stres Kerja



2.4.3. Cara mengatasi Stres Kerja

Menurut Zulkarnaen et al., (2018) Terdapat 3 pola dalam mengatasi stres yaitu:

1. Pola Sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak dapat menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik
2. Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini individu mampu mengendalikan kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur sehingga terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan dan reaksi yang diberikan.
3. Pola Patologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini sangat berbahaya karena akan menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara-cara yang sehat atau harmonis, dapat dilakukan dengan tiga cara :

1. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres
2. Menetralkan dampak yang ditimbulkan dari stres
3. Meningkatkan daya pribadi

Dalam menghadapi semua nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan pondasi utama, kecil kemungkinan memperoleh dampak negative dari stres.

2.4.4. Indikator Stres Kerja

Menurut Qoyyimah et al., (2020) Indikator stres kerja adalah :

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 di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”

Adapun menurut Zulkarnaen et al., (2018) Indikator stres kerja diantaranya : a) Emosi yang tidak stabil; b) Perasaan tidak tenang; c) Sulit tidur; d) Merokok berlebihan; e) Tekanan darah meningkat; f) Mengalami gangguan pencernaan. Menurut Andika & Irmayanti, (2021) bahwa Indikator stres kerja ada empat, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Konflik Peran

3. Pengembangan Karir

4. Struktur Organisasi

2.5. Tinjauan Empiris

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Setyowati & Ulfa, (2020)	Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menyimpulkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja polisi satuan lalu lintas di Polres Bantul Yogyakarta
2	Zulmaidarleni et al., (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur	Model regresi berganda	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa beban kerja pertama berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur, sedangkan yang kedua hipotesis berhasil dibuktikan lingkungan kerja
3	Utama & Surya, (2019)	Pengaruh Religiusitas, Adversity Quotient Dan	Analisis regresi berganda	Hasil pengujian dalam penelitian ini

		Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja		adalah religiusitas berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Adversity qoutient berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja.
4	Sofiana et al., (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan, Beban Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rsau Dr. Esnawan Antariksa	Metode penelitian kuantitatif	Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan, beban kerja serta budaya organisasi secara langsung atau simultan berpengaruh terhadap stres kerja
5	Teressia et al (2020)	Pemetaan Budaya Organisasi Berbasis Kesenjangan Dan Implikasinya Terhadap Desain Budaya Organisasi Studi Pada Pt. Imora Motor	Penelitian ini menggunakan Metode deskriptif	Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mendesain budaya organisasi yang diyakini dapat membantu organisasi dalam mencapai

				tujuannya.
6	Prasojo & Hermadi (2019)	Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Ppsdm Aparatur Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai)	Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Dengan adanya analisis tentang pemetaan budaya organisasi dengan metode OCAI ini, diharapkan bisa dilihat kondisi keempat tipe budaya organisasi PPSDMA saat ini dan tipe budaya organisasi yang cocok sesuai harapan pegawai ke depannya
7	Kuswurniawan, (2018)	Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pemetaan Budaya Organisasi Di Kpknl Sidoarjo	Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi di KPKNL Sidoarjo saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan memerlukan perubahan namun tidak signifikan.
8	Rismayanti & (Mayasari, 2021)	Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan OCAI (Organisational Culture Assessment Instrument) Pada Bank Syariah Mandiri Cabang	Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Stres kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja

		Setia Budi		
9	Puspitasari et al., (2021)	Pengaruh beban kerja , lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja
10	Pranadita et al., (2020)	<i>Problems with the Placement of Foreign Workers are Related to Disharmonization of Work Relations and Local Worker Nationalism</i>	Kualitatif deskriptif	Disharmoni TKA dengan tenaga kerja lokal disebabkan karena kurangnya pelatihan bagi tenaga kerja lokal. Sedangkan timbulnya nasionalisme sempit dikalangan pekerja disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap budaya dan nilai yang berbeda
11.	Firdian (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Malang)	Kuantitatif	Budaya organisasi diterapkan dengan baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menunjang proses bekerja
12.	Susilo (2013)	Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT.	Kuantitatif	lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan

		Indo Bali Di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali		signifikan terhadap stress kerja karyawan
13.	Sari (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri	Kuantitatif	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap upaya penurunan stress kerja yang dialami karyawan
14.	Cendana (2016)	Menggunakan Oranizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Pt . Angkasa Pura I Bandara	Kualitatif	Adanya perbedaan budaya organisasi yang diharapkan oleh General Manager dengan level jabatan dibawahnya. General Manager mengharapakan budaya hierarchy untuk menjadi yang paling dominan.
15.				

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Industri pertambangan Indonesia merupakan salah satu sektor penting yang memberikan kontribusi bagi perekonomian negara. Sebagai persentase dari pertumbuhan ekonomi Indonesia secara keseluruhan pada tahun 2010, industri pertambangan memberikan kontribusi Rp 173,3 triliun, atau 0,3 persen dari PDB. Dalam hal ini menunjukkan betapa besar dan berpengaruhnya industri pertambangan di Indonesia. Sektor industri ini, di sisi lain, rentan terhadap berbagai masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut NIOSH (Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja), tingkat kematian di industri pertambangan dari tahun 2003 hingga 2008 berada dalam kategori "tinggi" untuk jangka waktu tersebut.

Indonesia, misalnya, merupakan produsen bijih nikel terbesar ketiga di dunia, setelah China dan Amerika Serikat. Pertambangan adalah kumpulan perbuatan yang terjadi dalam rangka mencari, mengekstraksi, mengolah, memanfaatkan, dan menjual bahan galian (mineral, batubara, panas bumi, minyak, dan gas). Pertambangan mineral dan batubara didefinisikan sebagai sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan, dan pengusahaan mineral atau batubara, menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara (UU Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara). /2009). Tahapan kegiatan tersebut meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi dan penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pascatambang. PT Bumi Nickel Bungku adalah bisnis pertambangan yang beroperasi di pasar Indonesia.

Di dunia sekarang ini, bisnis pertambangan semakin rumit dan canggih. Dengan meningkatnya tuntutan tenaga kerja, seperti yang berkaitan dengan penguasaan teknologi baru, keterbatasan waktu yang lebih singkat, harapan yang berubah untuk hasil pekerjaan, dan perubahan aturan kerja, dimungkinkan untuk membuat skenario di mana pekerja berada di bawah tekanan. Pekerja mungkin menghadapi tekanan atau yang dikenal dengan stres kerja saat melakukan aktivitas sehari-hari. Pekerja sering mengalami kecemasan, kebosanan, dan kelelahan akibat keadaan yang penuh tekanan ini (Permadi & Prajitno, 2018).

Stres kerja telah ada sejak lama, dan menyebabkan berbagai karakteristik yang berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Stres kerja mengakibatkan kerugian finansial tidak hanya bagi individu yang dimiliki, tetapi juga bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Kerugian yang dialami oleh perusahaan ini dapat terlihat dalam berbagai cara, mulai dari produksi yang lebih rendah hingga kerugian yang nyata (Pragholapati, 2020). Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berdampak pada mental emosional dan kesehatan fisik seorang karyawan (Rahul et al., 2019). Sumber stres kerja yang paling umum dialami oleh karyawan adalah akumulasi tugas yang terlalu banyak dalam hubungannya dengan aktivitas yang berlangsung di tempat kerja (Waruwu, 2018).

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, kompleksitas alur kerja, dan tujuan bisnis yang semakin besar menuntut setiap orang untuk bekerja dengan cepat, fokus dan maksimal. Tekanan kerja disini merupakan sisi yang terus menerus dihadapi oleh karyawan, dimana tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan mereka mengalami stres selain menimbulkan perbedaan

pendapat di antara mereka. Ini adalah kesulitan kritis yang saat ini dihadapi oleh perusahaan dalam mengatasi daya saing global. Stres jika tidak dikelola dengan cepat dapat berdampak signifikan bagi tubuh dan jiwa selain merusak kesehatan. Demikian juga konflik adalah suatu keadaan ketika tidak ada keselarasan antara banyak hal dalam diri seseorang dan lingkungannya, termasuk pekerjaan dan orang-orang di sekitarnya. Oleh karena itu, peran organisasi dan karyawan sangat dibutuhkan dalam kaitannya dengan manajemen stres dan konflik di perusahaan (Suryani & Maha Yoga, 2018).

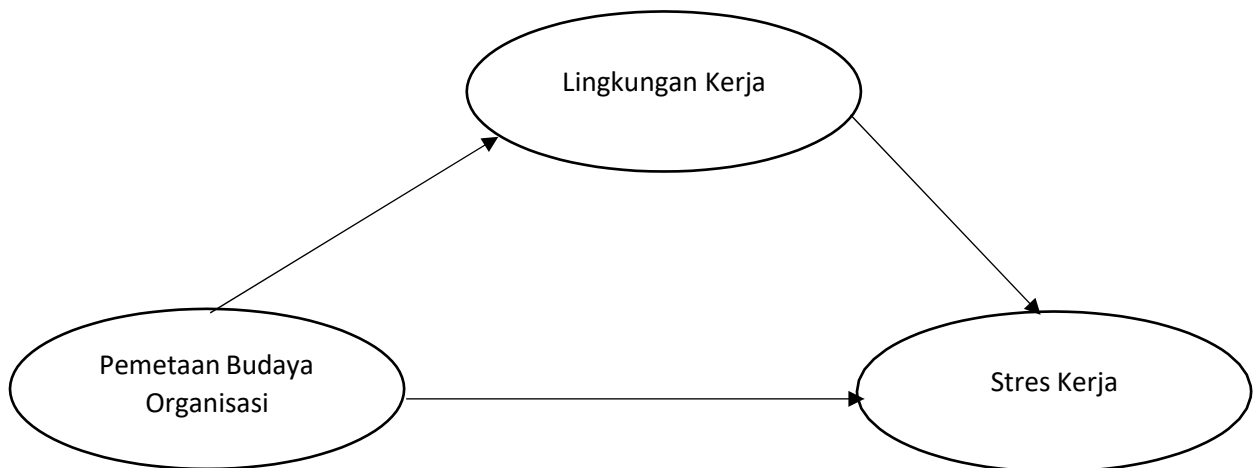
Menurut Teressia et al., (2020) Karena budaya berperan penting dalam menentukan bagaimana anggota organisasi mempersepsikan dinamika lingkungannya, serta bagaimana anggota organisasi bereaksi terhadap perubahan yang dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting ketika perusahaan harus terus berjalan. untuk beradaptasi dengan perubahan. Menurut penelitian sebelumnya, konsep budaya terletak di jantung studi organisasi. Namun, ini tidak terjadi. Kita tidak dapat menggambarkan nilai, sikap, dan praktik yang memisahkan bisnis, pekerjaan, dan profesi lain kecuali kita memahami budaya terlebih dahulu.

Karyawan, tentu saja, mungkin mengalami bentuk stres baru sebagai akibat dari ini. Di tempat kerja, stres kerja didefinisikan sebagai respons psikologis dan emosional yang tidak terkendali yang dihasilkan dari interaksi dengan lingkungan fisik dan non-fisik seseorang. Oleh karena itu, untuk menghindari stres, seorang karyawan harus dapat mengontrol responsnya dalam hal kesejahteraan psikologis dan emosional. Kualitas pekerjaan, aktivitas atau situasi yang dapat menciptakan stres, serta faktor psikologis dan respons individu terhadap stres, disebut sebagai "penyebab stres" dalam

konteks ini. Salah satu cara untuk mengendalikan stres adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Dalam hal lingkungan kerja, ini mengacu pada isu-isu seperti struktur organisasi organisasi, desain pekerjaan, sarana dan prasarana fisik, gaya kepemimpinan, jaringan kerja sama, dan kompensasi. (Tjitrosumarto & Setyohadi, 2021).

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak baik terhadap lingkungan fisik maupun hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, walaupun tidak bertanggung jawab dalam menjalankan proses produksi dalam suatu perusahaan. Namun, lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan yang bertanggung jawab untuk menjalankan proses produksi di perusahaan (Fauzi et al., 2021).

Gambar 2.2 Diagram Kerangka Pemikiran



3.2. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual yang dijelaskan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara atas masalah yang telah dikemukakan:

H1 = Terdapat pengaruh signifikan antara pemetaan budaya organisasi terhadap lingkungan kerja karyawan pada PT. Bumi nikel Bungku Kab. Morowali

H2 = Terdapat pengaruh signifikan antara pemetaan budaya organisasi terhadap stres kerja karyawan pada PT. Bumi nikel Bungku Kab. Morowali

H3 = Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Bumi nikel Bungku Kab. Morowali

H4 = Terdapat pengaruh signifikan pemetaan budaya organisasi secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui lingkungan kerja karyawan pada PT. Bumi nikel Bungku Kab. Morowali