

**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

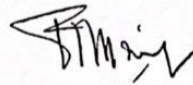
Menyetujui,

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
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>41</b>
3.1. Kerangka Konseptual .....	41
3.2. Hipotesis .....	44
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
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
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
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
<b>BAB VI PEMBAHASAN .....</b>	<b>69</b>
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



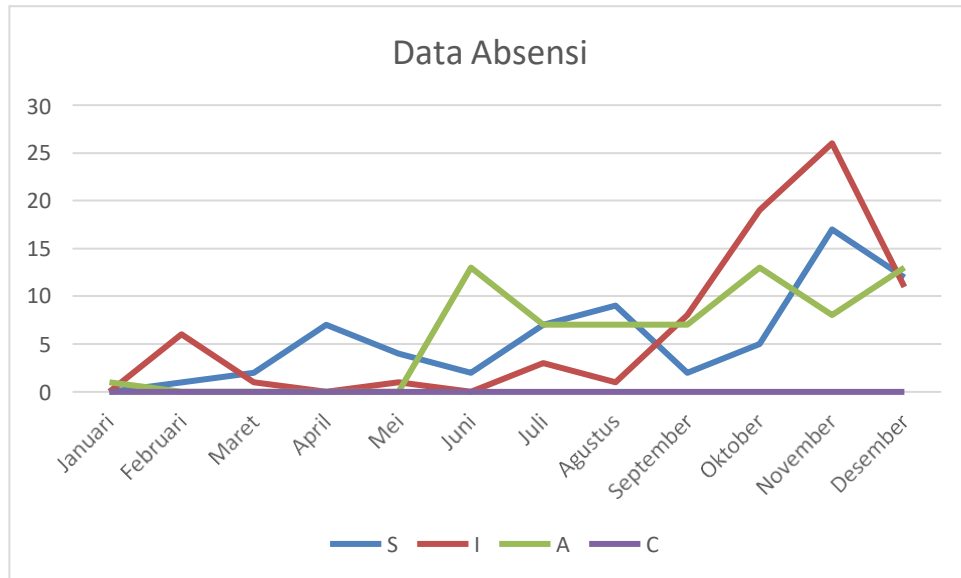
pergelangan kaki dan lutut, dan kelelahan dan gangguan tidur dalam kaitannya dengan kerja.

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

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

### 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, masalah 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:

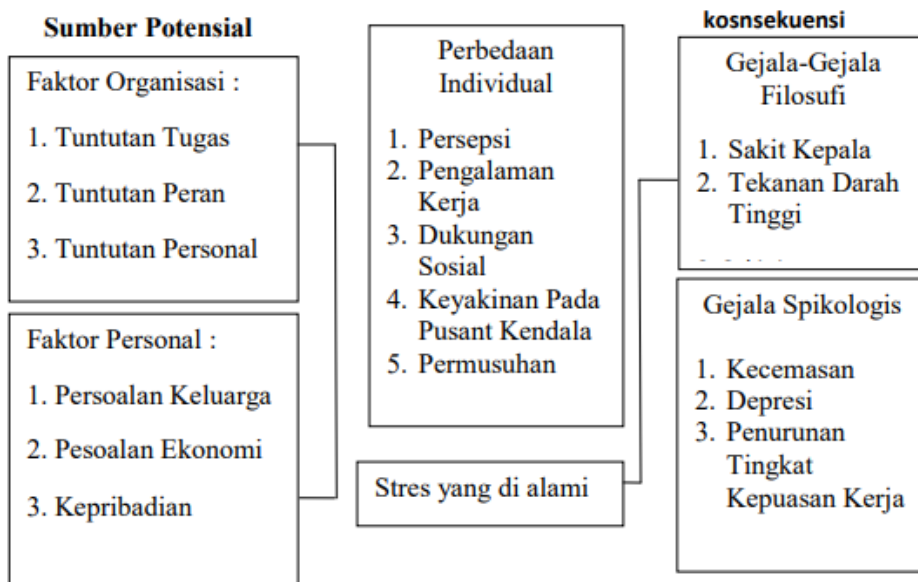
- a. Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.

- 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 mengharapkan 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).

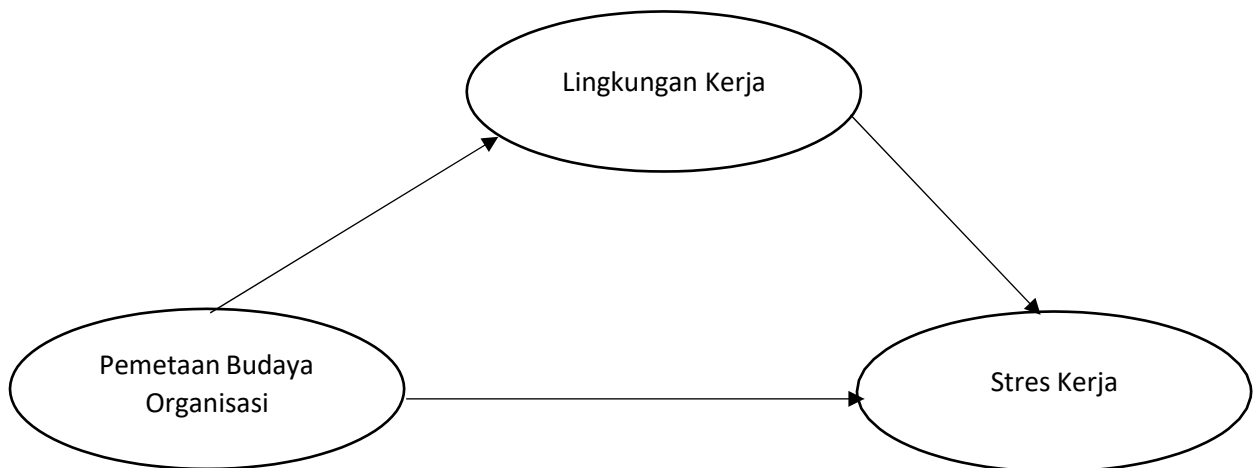
Menurut Teressia et al., (2020) Karena budaya berperan penting dalam menentukan bagaimana anggota organisasi mempersepsikan dinamika lingkungannya, serta bagaimana anggota organisasi bereaksi terhadap perubahan yang dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memegang peranan yang sangat 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

## **BAB IV METODE PENELITIAN**

### **4.1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory Research* atau penelitian penjelasan yang menggunakan metode survey, pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017) metode *Explanatory Research* merupakan metode penelitian yang menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain dan kedudukan variabel-variabel yang telah diteliti. Menurut Sugiyono, (2017) penelitian survei digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi tentang sampel dari satu populasi serta menggunakan kuesioner yang dijadikan sebagai alat pengumpul data pokok.

### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bumi nikel Bungku yang berlokasi di Kabupaten Morowali provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian dilaksanakan sejak bulan Maret 2022 sampai dengan Mei 2022.

### **4.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Bumi nikel Bungku yang berjumlah 57 orang. Sebagai bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. "sampel sering disebut contoh, yaitu himpunan bagian dari suatu populasi." Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2017) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua Karyawan PT Bumi nikel Bungku yang berjumlah 57 orang.

#### **4.4. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu peneliti dapat mengelola data dengan menggunakan pemeringkatan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner online yaitu Google Form.

#### **4.5. Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam desain penelitian *sequential exploratory* ini untuk pengumpulan data dilakukan secara berurutan dalam pengumpulan datanya. Data yang diambil baik data kualitatif maupun data kuantitatif akan saling menunjang satu sama lain. Dalam penelitian ini pengumpulan datanya menggunakan:

1. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap. Di dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar, rekaman suara. Observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yakni observasi non-sistematis dan observasi sistematis. Observasi non sistematis yang dilakukan oleh pengamat dengan tidak menggunakan instrumen pengamatan. Sedangkan observasi sistematis yang dilakukan oleh pengamat dengan menggunakan pedoman sebagai instrumen pengamatan

## 2. Kuesioner / Angket

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

## 3. Studi Dokumenter

Studi dokumenter (*documentary study*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis maupun dokumen tak tertulis seperti gambar dan elektronik. Dokumen-dokumen tersebut dipilih sesuai dengan kajian penelitian

### **4.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Menurut Sekaran & Bougie, (2017) alam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Definisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Budaya Organisasi

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. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja 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).

## **3. Stress 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.

Berdasarkan definisi ketiga variabel penelitian yang diuraikan di atas maka definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Budaya Organisasi	Kesepakatan sosial tak tampak, namun mampu menggerakkan orang-orang organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.	1. Karakteristik Dominan 2. Kepemimpinan Organisasional 3. Manajemen Karyawan 4. Perikat Organisasi 5. Penekanan Strategis 6. Kriteria Sukses
2	Lingkungan Kerja	Kondisi fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi karyawan	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja
3	Stres Kerja	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang yang diperoleh dari lingkungan kerja	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi

#### 4.7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2017:92) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian penggunaan instrument penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2017:134) menyatakan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok



orang tentang fenomena social. Dalaam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuisoner dengan pemberian skor sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju, Skor 5
2. S : Setuju, Skor 4
3. N : Netral, Skor 3
4. TS :Tidak Setuju, Skor 2
5. STS :Sangat Tidak Setuju, Skor 1

Proses Pengembangan Instrumen penelitian ini terdiri dari dua Uji yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas yang digunakan untuk menguji tiap item pernyataan pada angket yang dibuat peneliti. Uji instrument dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kecermatan suatu pengukuran dan juga untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Apabila nilai koefisien korelasi antara item dengan total  $>$  nilai  $r$  table ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat dijelaskan bahwa item-item dalam penelitian ini valid. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) dan dengan menggunakan program SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan dari validitas adalah:

- a. Jika nilai rhitung  $>$  rtabel (pada taraf signifikan 5%), maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan valid.

- b. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengujian untuk reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan software IBM SPSS. Adapun kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan  $< 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

## 4.8. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam menginterpretasikan hasil dari kuesioner yang diajukan, maka tanggapan responden dapat diketahui dengan cara melihat nilai tanggapan rata-rata tanggapan responden untuk setiap pernyataan dan rata-rata tanggapan variabel.

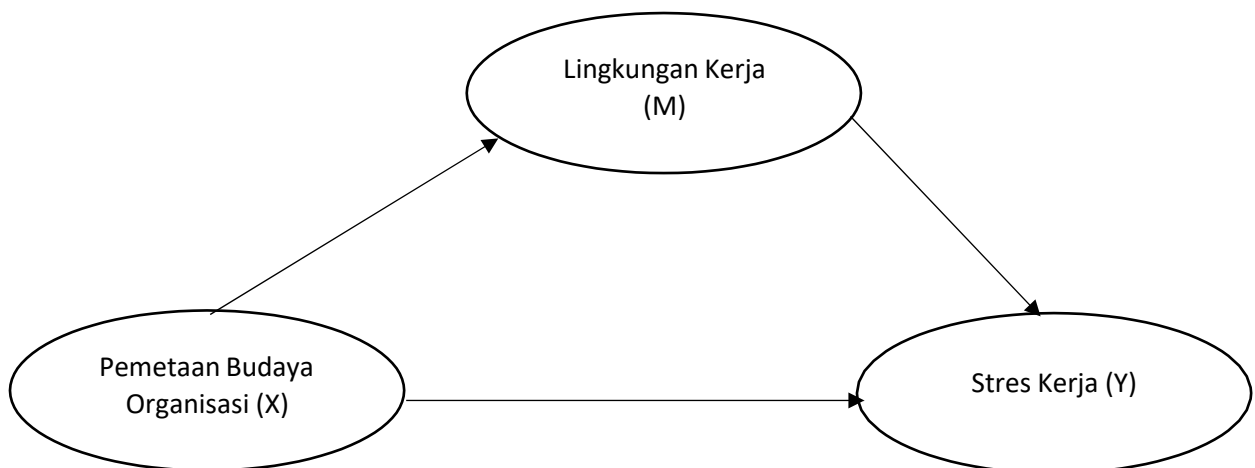
### 2. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Uji analisis jalur atau path analysis berfungsi untuk menguji pengaruh variabel intervening atau mediasi. Hasil dari uji analisis

digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, sehingga mengetahui adanya variabel mediasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh independen terhadap dependen.

Uji analisis jalur dalam aplikasi SPSS dihitung dengan cara penghitungan koefisien jalur. Koefisien jalur merupakan standardize dari koefisien regresi. Koefisien jalur di hitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang di hipotesiskan.

Pada penelitian ini analisis jalur yang digunakan untuk menganalisis pengaruh pemetaan budaya organisasi terhadap stres kerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja. Model penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur**

Dari bagan diatas, analisis jalur dapat diturunkan menjadi sub struktur dalam melakukan analisis jalur.

Keterangan:

X : Pemetaan Budaya Organisasi

M : Lingkungan Kerja

Y : Stres Kerja

Penelitian ini memiliki satu variabel bebas, satu variabel terikat dan satu variabel mediasi, sehingga dengan hal ini analisis jalur dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X + b_2M + e$$

$$M = a_2 + b_3 X$$

Keterangan:

Y : Niat Perilaku

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Nilai yang dirasakan

M : Kepuasan Konsumen

e : Standard Error

Menurut Ghozali (2018) untuk mengetahui pengaruh total variabel X terhadap variabel Y melalui variabel M dapat dihitung dengan cara menggunakan hasil perhitungan sebagai berikut:

**Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung**

Keterangan:

Pengaruh langsung = Koefisien Beta X terhadap Y

Pengaruh tidak langsung =  $\{ ( \text{Koefisien Beta X terhadap M} ) \times ( \text{Koefisien Beta M terhadap Y} ) \}$

## 1. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

Uji hipotesis dikriteriakan sebagai berikut:

- a. Apabila probabilitas signifikansi (Sig) > 0.05, maka variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila probabilitas signifikansi (Sig) < 0.05, maka variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

**b. Uji Sobel (kriteria dari mediasi)**

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan konsumen. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

$S_a$  : Standart error X-M

$S_b$  : Standart error M-Y

$b$  : Koefisien regresi M-Y

$a$  : Koefisien regresi X-M

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$z = \frac{ab}{Sab}$$

Apabila pengujian  $z$  lebih besar dari 1,96 (standar nilai  $z$  mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil, pengujian Sobel ini menjadi kurang tepat.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Uji Validitas dan Reabilitas

##### 5.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan analisis terhadap suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu kuisioner. Menurut siregar (2012) validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam metode *product moment*, analisis validitas (lampiran) dilakukan terhadap instrumen semua variabel melalui bantuan SPSS 23 IBM. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,30$ ; maka pernyataan valid. Hal sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,30$ ; maka pernyataan tidak valid. Adapun hasil analisis validitas dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pemetaan budaya organisasi (X)	1	0,473	0,30	Valid
	2	0,412	0,30	Valid
	3	0,873	0,30	Valid
	4	0,769	0,30	Valid
	5	0,855	0,30	Valid
	6	0,869	0,30	Valid
Lingkungan kerja (M)	1	0,422	0,30	Valid
	2	0,332	0,30	Valid
	3	0,866	0,30	Valid

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	4	0,747	0,30	Valid
	5	0,845	0,30	Valid
	6	0,860	0,30	Valid
Stres kerja (Y)	1	0,777	0,30	Valid
	2	0,780	0,30	Valid
	3	0,710	0,30	Valid
	4	0,776	0,30	Valid
	5	0,739	0,30	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 21, 2022

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 17 pertanyaan yang telah diisi oleh 57 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas dapat dilihat setiap pertanyaan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,30$ . Sehingga hasil dari uji validitas terhadap semua pertanyaan dari masing-masing variabel adalah valid.

### 5.1.2 Uji Reliabilitas

Instrument penelitian juga harus realible (dapat diandalkan).Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dimaksudkan menguji instrument yang sama pada waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  (Sugiyono,2016). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS. Cronbach's Alpha untuk semua variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut ini



Tabel 5.2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pemetaan Budaya Organisasi (X)	0.891	Realibel
Lingkungan kerja (M)	0.876	Realibel
Stres kerja (Y)	0.902	Realibel

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel pemetaan budaya organisasi (X), lingkungan kerja (M) dan stres kerja (Y) ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

## 5.2 Tanggapan Responden

Responden dalam penelitian ini yakni 57 orang digunakan untuk pengolahan data. Deskripsi tanggapan responden terkait variabel pemetaan budaya organisasi (X), lingkungan kerja (M) dan stress kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Para karyawan memiliki karakteristik berbeda dan menonjol saat bekerja	0	0	8	38	11	4,05
2	Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan lebih dekat dengan karyawan	0	0	10	38	9	3,98
3	Perusahaan mengatur pembagian kerja karyawan	0	6	10	33	8	3,75
4	Perusahaan memiliki nilai-nilai budaya kerja yang dapat dijadikan sebagai perekat organisasi dalam bekerja	0	5	15	32	5	3,65

5	Para pegawai senantiasa ditekankan untuk pencapaian misi strategis yang ada	0	6	8	35	8	3,79
6	Perusahaan telah menetapkan standar di dalam pencapaian tujuan yang ada	0	5	9	34	9	3,82

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator penyusun telah menunjukkan tanggapan responden yang tinggi. Tanggapan tertinggi yakni pernyataan tentang “Para karyawan memiliki karakteristik berbeda dan menonjol saat bekerja” dengan nilai rata-rata 4,05 yang merupakan tanggapan responden tertinggi dan masuk kategori baik namun terdapat 8 responden yang memberi tanggapan ragu untuk pernyataan ini karena meskipun secara umum karyawan telah bekerja menggunakan budaya organisasi perusahaan namun masih kadang terdapat karyawan yang membandingkan budaya organisasi perusahaan saat ini dengan tempat mereka bekerja sebelumnya. sedangkan Nilai tanggapan responden terendah yakni pernyataan tentang ” Perusahaan memiliki nilai-nilai budaya kerja yang dapat dijadikan sebagai perekat organisasi dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 3,65. Meskipun masih terdapat 5 responden yang tidak setuju serta 15 orang karyawan yang ragu dengan implementasi budaya organisasi perusahaan yang dijadikan sebagai perekat organisasi dalam proses kerja karyawan, nilai tanggapan responden untuk pernyataan ini merupakan yang terendah namun nilai tersebut telah masuk kategori baik.

Deskripsi tanggapan responden selanjutnya tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS	

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Penerangan dalam lingkungan kerja dapat mendukung produktivitas	0	0	7	40	10	4,05
2	Suhu udara di lingkungan telah mendukung proses bekerja	0	0	8	41	8	4,00
3	Lingkungan kerja telah aman dari suara bising yang mengganggu	0	0	8	36	7	3,77
4	Penggunaan warna untuk dekorasi telah membuat nyaman untuk bekerja	0	0	13	35	4	3,67
5	Ruang gerak yang diperlukan untuk bekerja telah tersedia dengan baik	0	6	6	38	7	3,81
6	Lingkungan kerja yang ada dapat mendukung upaya mengoptimalkan kemampuan bekerja karyawan	0	5	7	37	8	3,84

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator penyusun telah menunjukkan tanggapan responden yang tinggi. Tanggapan tertinggi yakni pernyataan tentang “Penerangan dalam lingkungan kerja dapat mendukung produktivitas” dengan nilai rata-rata 4,05 yang merupakan tanggapan responden tertinggi dan masuk kategori baik walaupun masih terdapat 7 orang responden yang ragu akan hal tersebut dikarenakan masih ada karyawan yang kurang puas dengan sistem penerangan ataupun pencahayaan pada tempat bekerjanya, ada ruangan yang kadang terlalu terang pada jam-jam tertentu dan mengganggu proses bekerja. Adapun nilai tanggapan responden terendah yakni pernyataan tentang” Penggunaan warna untuk dekorasi telah membuat nyaman untuk bekerja” dengan nilai rata-rata 3,67 walaupun masih terdapat 13 orang responden yang ragu akan hal tersebut karena masih kadang ditemui perbedaan selera karyawan terkait dekorasi ruangan kerja. Meskipun nilai tanggapan responden untuk pernyataan ini merupakan yang terendah namun nilai tersebut telah masuk kategori baik.

Deskripsi tanggapan responden selanjutnya tentang stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja

No	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Beban kerja telah dibagikan tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan	4	23	20	10	0	2,63
2	Tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja.	4	21	22	10	0	2,67
3	Tekanan yang tercipta diantara karyawan dapat mengganggu proses kerja	7	24	22	4	0	2,40
4	Struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung menimbulkan kebingungan saat bekerja	10	26	15	6	0	2,30
5	Kepemimpinan organisasi telah membentuk iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.	7	23	23	4	0	2,42

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator penyusun telah menunjukkan tanggapan responden yang tinggi. Tanggapan tertinggi yakni pernyataan tentang “Tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 2,67 yang merupakan tanggapan responden tertinggi dan masuk kategori cukup rendah meskipun masih terdapat 10 responden yang setuju dengan hal tersebut sehingga pihak manajemen perusahaan masih perlu untuk lebih memperhatikan peran karyawan yang berpotensi menimbulkan kecemasan yang

tinggi. Adapun nilai tanggapan responden terendah yakni pernyataan tentang “Struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung menimbulkan kebingungan saat bekerja” dengan nilai rata-rata 2,42. Dengan adanya 6 orang responden yang menyatakan setuju sehingga pihak manajemen harus lebih meyakinkan para karyawan yang belum memahami struktur organisasi perusahaan beserta tupoksinya masing-masing karena masih terdapat karyawan yang bingung ingin melakukan apa setelah satu pekerjaan terselesaikan ataupun apalagi yang mesti dikerjakan. Meskipun nilai tanggapan responden untuk pernyataan ini merupakan yang terendah namun nilai tersebut telah masuk kategori cukup rendah dalam hal penilaian tingkat stress kerja karyawan.

### 5.3 Regresi Model Jalur 1

Tabel 5.6 Coeffients  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,414	2,838		6,136
	BUDAYA ORGANISASI	,248	,122	,265	2,041

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,046

Berdasarkan Tabel 5.6 model regresi sebagai berikut:

$$M = 0,265 X + 0.5$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai arah koefisien regresi yang positif terhadap lingkungan kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel pemetaan organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,041. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,046 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa pemetaan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

### Koefisien Determinasi

Tabel 5.7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,265 <sup>a</sup>	,070	,054	3,245

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

tabel 5.7 menunjukkan uji determinasi dari nilai nilai *R Square* yaitu sebesar 0,265 yang artinya variabel pemetaan budaya organisasi dapat menerangkan variabel lingkungan kerja sebesar 26,5 % dan sisanya sebesar 73,5 % yang merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara itu nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $\sqrt{e1} = \sqrt{1 - 0,265} = 0,8$

## 5.4 Regresi Model Jalur 2

Tabel 5.8 Coefficients

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,836	4,111		3,366
	BUDAYA ORGANISASI	-,008	,141	-,008	-,059
	LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN	-,053	,150	-,049	-,351

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Sig.
1	(Constant)	,001
	BUDAYA ORGANISASI	,953
	LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN	,727

a. Dependent Variable: STRESS KERJA

Berdasarkan Tabel 5.8 model regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,008 X + -0,049 M + 0.5$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien regresi atau memiliki pengaruh terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel organisasi dan lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap stress kerja dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar -0,059. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,953 karena sig lebih besar atau lebih dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa pemetaan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemetaan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja.
- 2) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar -0,351. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,727 karena sig lebih besar atau lebih dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja.

### Koefisien Determinasi

Tabel 5.9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,052 <sup>a</sup>	,003	-,034	3,621

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI

tabel 5.9 menunjukkan uji determinasi dari nilai nilai *R Square* yaitu sebesar 0,03 yang artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menerangkan variabel stress kerja sebesar 3 % dan sisanya sebesar 97 % yang merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu nilai  $e_1$  dapat dicari dengan rumus  $\sqrt{e_1} = \sqrt{1 - 0,03} = 0,9$

### 5.5 Pengaruh Tidak Langsung

Uji hipotesis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap stress kerja melalui lingkungan kerja menggunakan perhitungan sobel test Berikut adalah perhitungan sobel test dengan menggunakan sobel test calculator

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.265	Sobel test: -0.32303404	0.040197	0.74666946
b -0.049	Aroian test: -0.29400041	0.0441666	0.76875759
s <sub>a</sub> 0.122	Goodman test: -0.36281298	0.03578979	0.71674459
s <sub>b</sub> 0.150	Reset all	Calculate	

Gambar 4.1. Hasil Sobel Test Calculator 1  
 Sumber: Data olahan Sobel Test Calculator  
 (<https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>)



Berdasarkan gambar 4.1 diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap stress kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel moderating dengan ditunjukkan nilai t-statistik sebesar -0.323 dan sig 0,746 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memediasi dan mempengaruhi pemetaan budaya organisasi terhadap stress kerja secara signifikan.

## 5.6. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis jalur 1, jalur 2 dan sobel tes maka hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Beta	T Hitung	Sig	Keterangan
H1	Budaya Organisasi => Lingkungan Kerja	0.265	2.401	0.046	Hipotesis Diterima
H2	Budaya Organisasi => Stress Kerja	-0.008	-0.059	0.953	Hipotesis Ditolak
H3	Lingkungan Kerja => Stress Kerja	-0.049	-0.351	0.727	Hipotesis Ditolak
H4	Budaya Organisasi => Lingkungan Kerja => Stress Kerja	-0.013	-0.323	0.764	Hipotesis Ditolak

Sumber: Olah Data (2022)

Berdasarkan tabel 5.10 di atas maka hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,041. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,046 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja diterima.

- 2) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar -0,059. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,953 karena sig lebih besar atau lebih dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja ditolak.
- 3) Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar -0,351. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,727 karena sig lebih besar atau lebih dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja ditolak.
- 4) Pengaruh budaya organisasi terhadap stress kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel moderating dengan ditunjukkan nilai t-statistik sebesar - 0.323 dan sig 0,746 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memediasi dan mempengaruhi budaya organisasi terhadap stress kerja secara signifikan sehingga hipotesis ditolak.

## **BAB VI**

### **PEMBAHASAN**

#### **6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja**

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).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja yang artinya ketika tercipta budaya organisasi yang baik dan senantiasa ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang mendukung bagi para karyawan. Para karyawan memiliki karakteristik berbeda dan menonjol saat bekerja bukan menjadi halangan saat bekerja namun menjadi kelebihan untuk membentuk budaya organisasi yang solid sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung proses bekerja. Pada objek penelitian terdapat karyawan yang telah bekerja pada perusahaan lain sebelumnya sehingga ketika telah berada di lingkungan perusahaan yang menjadi objek penelitian, para karyawan senantiasa menggunakan budaya organisasi yang

ada untuk memperkuat kondisi lingkungan kerja kerja yang konstruktif dan nyaman untuk bekerja.

Hasil temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan Pacanowsky dan Trujillo mengadopsi pendekatan simbolik-interpretatif yang dikemukakan oleh Clifford Geertz (1973) ke dalam model teori budaya organisasi. Menurut Geertz, manusia adalah hewan yang tergantung pada jaring kepentingan (*people are animals suspended in webs of significance*). Manusia membuat sendiri jaringnya sebagaimana laba-laba yang membangun sendiri sarangnya.

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).

Pimpinan perusahaan telah mampu mengarahkan para karyawan untuk menerapkan budaya organisasi meskipun para karyawan memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda sehingga hasil temuan ini mendukung penelitian sebelumnya dari Cendana (2016) yang menemukan adanya perbedaan budaya organisasi yang diharapkan oleh *General Manager* dengan level jabatan dibawahnya sehingga *General Manager* mengharapkan budaya

*hierarchy* untuk menjadi yang paling dominan untuk mempengaruhi karyawan dalam menjalankan budaya organisasi perusahaan.

Hasil temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya dari Firdian (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi diterapkan dengan baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menunjang proses bekerja. Adapun penelitian dari Kuswurniawan, (2018) menemukan hal yang berbeda dimana budaya organisasi yang diharapkan memerlukan perubahan namun tidak begitu besar pengaruhnya.

## **6.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stress Kerja**

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.

Hasil penelitian menemukan bahwa pemetaan budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap stress kerja sehingga dapat diartikan bahwa ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap penurunan stress kerja namun tidak signifikan pengaruhnya sehingga pemetaan budaya organisasi tepatnya yang terkait dengan nilai-nilai budaya kerja dalam perusahaan yang dapat dijadikan sebagai perekat organisasi dalam bekerja harus lebih diperhatikan lagi agar kedepannya dapat memberi pengaruh yang lebih berarti dalam upaya

penurunan stress kerja. Hal tersebut juga tidak dapat terlepas dari kondisi stress kerja karyawan yang tergolong cukup rendah berdasarkan hasil penyebaran kuisioner sebab beban kerja yang dibagikan telah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Stress kerja yang tinggi diantara karyawan hanya pada waktu tertentu seperti akhir tahun dimana karyawan sibuk dengan kegiatan tutup buku ataupun awal tahun ketika para karyawan mempersiapkan agenda renstra perusahaan. Adapun penerapan nilai-nilai budaya kerja yang dapat dijadikan sebagai perekat organisasi dalam bekerja yang dapat sering dilakukan sehingga stress kerja menjadi cukup rendah yakni sharing knowledge saat menyelesaikan pekerjaan rumit ataupun adanya kerjasama antar pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah senior sehingga tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja cenderung lebih rendah.

Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian dari Sofiana et al., (2021) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi secara langsung atau simultan berpengaruh terhadap stres kerja. 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).

### **6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja**

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).

Hasil penelitian menemukan fakta empiris bahwa lingkungan kerja hanya berpengaruh kecil terhadap penurunan stress kerja yang dapat diartikan ketika lingkungan kerja semakin baik maka stress kerja yang dialami oleh karyawan tidak akan berkurang. Hasil penelitian ini tidak terlepas dari kondisi penerangan dalam lingkungan kerja dapat mendukung produktivitas dimana ketika kondisi penerangan ruangan baik cenderung membuat kondisi stress dalam bekerja lebih rendah sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Zulmaidarleni et al., (2019) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja pada perusahaan ini terlihat lebih sibuk pada situasi tertentu sehingga para karyawan terkadang mengalami tingkat stress berlebih hanya pada kondisi tertentu namun secara umum stress kerja karyawan di lingkungan kerja tidaklah tinggi sehingga pengaruh lingkungan kerja tidak begitu berarti terhadap penurunan stress kerja karyawan. Berdasarkan hasil sebaran kuisioner dapat dilihat kondisi mengenai tekanan yang tercipta

diantara karyawan dapat mengganggu proses kerja kondisinya cukup kecil sehingga stress kerja yang terbentuk pun cenderung rendah sebab struktur organisasi yang telah tersusun dengan jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung menimbulkan kebingungan saat bekerja.

#### **6.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stress Kerja Melalui Lingkungan Kerja**

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. Hasil penelitian menemukan fakta empiris bahwa lingkungan kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap penurunan stress kerja dimana dalam perusahaan stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung rendah sehingga variabel yang dijadikan pengukuran nilainya cenderung rendah dan tidak signifikan.

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).

Pelaksanaan budaya organisasi yang baik serta penilaian lingkungan kerja yang masuk kategori baik membuat para karyawan membuat kondisi stress kerja karyawan yang secara umum cukup rendah yang tampak dari hasil tanggapan responden tentang stress kerja berdasarkan tanggapan secara spesifik untuk butir pernyataan maupun tanggapan mengenai stress kerja secara umum.

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).

## **BAB VII**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi PT Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali yang baik dapat meningkatkan kondusifitas lingkungan kerja.
- 2) Budaya organisasi PT Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali yang baik dapat mengurangi stress kerja yang dialami pegawai namun dampaknya tidak signifikan
- 3) Lingkungan kerja yang baik pada PT Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali tidak dapat mengurangi stress kerja yang dialami oleh pegawai secara signifikan.
- 4) Lingkungan kerja PT Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap penurunan stress kerja.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian maka saran dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan PT Bumi nikel Bungku Kabupaten Morowali agar senantiasa mempertahankan budaya organisasi yang konstruktif dengan dengan cara lebih memperhatikan hal terkait nilai-nilai budaya kerja yang dapat dijadikan sebagai perekat organisasi dalam bekerja agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung proses kerja.

- 2) Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan PT Bumi Nikel Bungku Kabupaten Morowali agar memberi perhatian lebih pada aspek budaya organisasi yang dapat menurunkan stress terutama dalam pertimbangan dalam penentuan struktur organisasi diisi oleh orang-orang yang faham betul tentang budaya organisasi perusahaan. Dengan adanya 6 orang responden yang menyatakan setuju akan kebingungan dalam hal struktur organisasi sehingga pihak manajemen harus lebih meyakinkan para karyawan yang belum memahami struktur organisasi perusahaan beserta tupoksinya masing-masing karena masih terdapat karyawan yang bingung ingin melakukan apa setelah satu pekerjaan terselesaikan ataupun apalagi yang mesti dikerjakan
- 3) Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan PT Bumi Nikel Bungku Kabupaten Morowali agar lebih memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja dengan cara penggunaan warna untuk dekorasi telah membuat nyaman untuk bekerja. Perusahaan dapat mendekorasi ruang kerja yang lebih berwarna ataupun aestetik agar suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja dapat menurunkan tingkat stress dalam bekerja.
- 4) Disarankan pada pihak manajemen perusahaan PT Bumi Nikel Bungku Kabupaten Morowali agar lebih memperhatikan budaya organisasi yang terkait lingkungan kerja dalam upaya menurunkan tingkat stress karyawan seperti membuat suasa ruang kerja yang menarik bagi semua karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*.
- Carcia, M. S. M. V., Transilvanus, E., & Parera, C. J. T. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Koperasi Obor Mas Maumere. *Projemen*, 7(1), 73-91.
- Efendi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Faizaty, N. E., Oktavia, R. M., & Ilmawan, M. D. (2020). Implementasi Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Untuk Pemetaan Budaya Organisasi Pt. Semen Indonesia (Persero) Tbk Sebagai Rujukan Winning Culture. *Manajerial*, 7(01), 37. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i01.1047>
- Fauzi, M. R., Hairul, & Yulianti, F. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BATU GUNUNG MULIA ENERGI DI KOTA BINUANG) ABTRAK*. 70(4), 921-946.
- Firdian, C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Malang). *Manajemen Bisnis*, 7(1), 45-55. <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i1.6930>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kusumaningtyas, Y., & Darmastuti, I. (2016). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 57. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13413>
- Kuswurniawan, R. (2018). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui

Pemetaan Budaya Organisasi Di Kpknl Sidoarjo. *Management Science Journal*.

- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Muhammad Dinka Syafiq Cendana. (2016). *Menggunakan Oranizational Culture Assessment Instrument ( Ocai ) Pada Pt . Angkasa Pura I Bandara*. 5, 1-14.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nasution, R. S. (2019). *Analisis Pemetaan Budaya Organsiasi Menggunakan OCAI (Organisational Culture Assessment Instrument) Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Setia Budi*.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stress Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126.
- Permadi, S. H. E., & Prajitno, M. H. D. (2018). *GAMBARAN STRES KERJA PADA PEKERJA OPERATOR DUMPTRUCKPT. X KOTA TARAKAN KALIMANTAN UTARA*.
- Pragholapati, A. (2020). The Correlation Of Resilience With Nurses Work Stress In Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung Cite this paper. *The Correlation Of Resilience With Nurses Work Stress In Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung*, 1, No.1 ju(1995), 10.
- Pranadita, N., Yuniarsih, T., & Hadijah, H. S. (2020). Problems with the Placement of Foreign Workers are Related to Disharmonization of Work Relations and Local Worker Nationalism. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(November), 93-106.  
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i1.4380>
- Prasojo, H. A., & Hermadi, G. (2019). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi PPSDM Aparatur Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). *Ppsdmaparatur.Esdm.Go.Id*.
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh beban kerja , lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-8.
- Putranto, C. (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja : Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(2), 12-17.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11-20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahmadia, F., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (Rsi) Ibnu Sina Payakumbuh. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 110.  
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.6145>

- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.
- Rahul, C., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). *BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES)*. 17(12), 2087-2090. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Rismayanti, L. P., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usaha Di Tengah Pandemi Covid-19*. 7(2), 174-180.
- Robbins, P. S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15-30. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.908>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Salemba Empat.
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.338>
- Sofiana, D., Dewi, S., & Arrozi, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN, BEBAN KERJA SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSAU DR. ESNAWAN ANTARIKSA. *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 4(1), 1-2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99-113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Susilo, T. (2013). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Syaifullah, Sonata, H., & Radiles, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Competency Level Index (CLI). *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 48. <https://doi.org/10.24014/rmsi.v5i1.6156>
- Teressia, A., Dwikardana, S., & Parahyangan, U. K. (2020). *Kesenjangan Dan Implikasinya Terhadap Desain Budaya Organisasi Studi Pada Pt . Imora Motor*. 2017, 79-85.
- Tjitrosumarto, T. A., & Setyohadi, J. S. (2021). *STRES KERJA GURU SAAT*

**PANDEMI COVID-19 DITINJAUDARI KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA.**

- Utama, I. K. A. B., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Religiusitas, Adversity Quotient Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3138.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p20>
- Waruwu, A. A. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA*. 10(2), 1-14.
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. 1, 1-28.
- Yulianti, R. R. (2019). *Penerapan system perpajakan bagi sektor pertambangan di Indonesia*. November.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151-177.  
<https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>
- Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61.  
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>

**LAMPIRAN**

**1. Redaksi Kuisisioner**

**KUISISIONER**

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



Disusun dan diajukan oleh

**INDAH IMRAN**

**A012202019**

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



## I. PETUNJUK PENGISIAN OPINIER/ KUSIONER

- a. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti, sampai Bapak/Ibu benar-benar memahami intinya.
- b. Jangan ada pernyataan yang terlewatkan/tidak diisi.
- c. Berikan jawaban atas setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 (lima).
- d. Alternatif pilihan yang paling cocok dengan keadaan sebenarnya, setiap pilihan.
- e. Diberikan kode sebagai berikut:  
SS = Sangat Setuju                      5  
S = Setuju                                      4  
RR = Ragu-Ragu                              3  
TS = Tidak Setuju                              2  
STS= Sangat Tidak Setuju                      1
- f. Cantumkan tanda centang (√) pada kolom pilihan yang Bapak/Ibu pilih yang kolomnya tersedia di samping kanan dari setiap pernyataan.

## II. INSTRUMEN KUESIONER

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
X1.1	Para karyawan memiliki karakteristik berbeda dan menonjol saat bekerja					
X1.2	Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan lebih dekat dengan karyawan					
X1.3	Perusahaan mengatur pembagian kerja karyawan					
X1.4	Perusahaan memiliki nilai-nilai budaya kerja yang dapat dijadikan sebagai perekat organisasi dalam bekerja					
X1.5	Para pegawai senantiasa ditekankan untuk pencapaian misi strategis yang ada					
X1.6	Perusahaan telah menetapkan standar di dalam pencapaian tujuan yang ada					
M1.1	Penerangan dalam lingkungan kerja dapat mendukung produktivitas					
M1.2	Suhu udara di lingkungan telah mendukung proses bekerja					
M1.3	Lingkungan kerja telah aman dari suara bising yang mengganggu					
M1.4	Penggunaan warna untuk dekorasi telah membuat nyaman untuk bekerja					
M1.5	Ruang gerak yang diperlukan untuk bekerja telah tersedia dengan baik					
M1.6	Lingkungan kerja yang ada dapat					

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	mendukung upaya mengoptimalkan kemampuan bekerja karyawan					
Y1.1	Beban kerja telah dibagikan tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan					
Y1.2	Tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja.					
Y1.3	Tekanan yang tercipta diantara karyawan dapat mengganggu proses kerja					
Y1.4	Struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung menimbulkan kebingungan saat bekerja					
Y1.5	Kepemimpinan organisasi telah membentuk iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.					

## 2. Lampiran Hasil Olah Data

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 M1 M2 M3 M4 M5 M6 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

Notes	
Output Created	20-JUN-2022 02:56:43
Comments	
Data	D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet0
Input	
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	57
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 M1 M2 M3 M4 M5 M6 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	
Processor Time	00:00:00,02
Elapsed Time	00:00:00,07

[DataSet0] D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	M1
N	Valid	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**Statistics**

		M2	M3	M4	M5	M6	Y1	Y2
N	Valid	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

**Statistics**

		Y3	Y4	Y5
N	Valid	57	57	57
	Missing	0	0	0

**Frequency Table**

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU RAGU	8	14,0	14,0	14,0
	SETUJU	38	66,7	66,7	80,7
	SANGAT SETUJU	11	19,3	19,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RAGU RAGU	10	17,5	17,5	17,5
Valid SETUJU	38	66,7	66,7	84,2
SANGAT SETUJU	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**X3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	6	10,5	10,5	10,5
RAGU RAGU	10	17,5	17,5	28,1
Valid SETUJU	33	57,9	57,9	86,0
SANGAT SETUJU	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**X4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	5	8,8	8,8	8,8
RAGU RAGU	15	26,3	26,3	35,1
Valid SETUJU	32	56,1	56,1	91,2
SANGAT SETUJU	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**X5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	6	10,5	10,5	10,5
RAGU RAGU	8	14,0	14,0	24,6
Valid SETUJU	35	61,4	61,4	86,0
SANGAT SETUJU	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**X6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	5	8,8	8,8	8,8
RAGU RAGU	9	15,8	15,8	24,6
Valid SETUJU	34	59,6	59,6	84,2
SANGAT SETUJU	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**M1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RAGU RAGU	7	12,3	12,3	12,3
Valid SETUJU	40	70,2	70,2	82,5
SANGAT SETUJU	10	17,5	17,5	100,0

Total	57	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**M2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RAGU RAGU	8	14,0	14,0	14,0
Valid SETUJU	41	71,9	71,9	86,0
SANGAT SETUJU	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**M3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	6	10,5	10,5	10,5
RAGU RAGU	8	14,0	14,0	24,6
Valid SETUJU	36	63,2	63,2	87,7
SANGAT SETUJU	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**M4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	5	8,8	8,8	8,8
Valid RAGU RAGU	13	22,8	22,8	31,6
SETUJU	35	61,4	61,4	93,0

SANGAT SETUJU	4	7,0	7,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**M5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	6	10,5	10,5	10,5
RAGU RAGU	6	10,5	10,5	21,1
Valid SETUJU	38	66,7	66,7	87,7
SANGAT SETUJU	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**M6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	5	8,8	8,8	8,8
RAGU RAGU	7	12,3	12,3	21,1
Valid SETUJU	37	64,9	64,9	86,0
SANGAT SETUJU	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	4	7,0	7,0	7,0



TIDAK SETUJU	23	40,4	40,4	47,4
RAGU RAGU	20	35,1	35,1	82,5
SETUJU	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU	4	7,0	7,0	7,0
TIDAK SETUJU	21	36,8	36,8	43,9
Valid RAGU RAGU	22	38,6	38,6	82,5
SETUJU	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU	7	12,3	12,3	12,3
TIDAK SETUJU	24	42,1	42,1	54,4
Valid RAGU RAGU	22	38,6	38,6	93,0
SETUJU	4	7,0	7,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	SANGAT TIDAK SETUJU	10	17,5	17,5	17,5
	TIDAK SETUJU	26	45,6	45,6	63,2
Valid	RAGU RAGU	15	26,3	26,3	89,5
	SETUJU	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

#### Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SANGAT TIDAK SETUJU	7	12,3	12,3
	TIDAK SETUJU	23	40,4	52,6
Valid	RAGU RAGU	23	40,4	93,0
	SETUJU	4	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 M1 M2 M3 M4 M5 M6 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

### Notes

Output Created	20-JUN-2022 02:57:43
Comments	
Input	
Data	D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>

	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	All non-missing data are used.	
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 M1 M2 M3 M4 M5 M6 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet0] D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	57	3	5	4,05	,580
X2	57	3	5	3,98	,582
X3	57	2	5	3,75	,830
X4	57	2	5	3,65	,767
X5	57	2	5	3,79	,818
X6	57	2	5	3,82	,805
M1	57	3	5	4,05	,548
M2	57	3	5	4,00	,535

M3	57	2	5	3,77	,802
M4	57	2	5	3,67	,740
M5	57	2	5	3,81	,789
M6	57	2	5	3,84	,774
Y1	57	1	4	2,63	,858
Y2	57	1	4	2,67	,852
Y3	57	1	4	2,40	,799
Y4	57	1	4	2,30	,886
Y5	57	1	4	2,42	,801
Valid N (listwise)	57				

RELIABILITY

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE

/SUMMARY=TOTAL.

**Reliability**

**Notes**

Output Created	20-JUN-2022 02:54:16
Comments	
Data	D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
Input	
N of Rows in Working Data File	57
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6	
		/SCALE('ALL VARIABLES')	
		ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIV E	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet0] D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	57	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	57	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,05	,580	57
X2	3,98	,582	57
X3	3,75	,830	57
X4	3,65	,767	57
X5	3,79	,818	57
X6	3,82	,805	57

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	19,00	10,571	,473	,903
X2	19,07	10,781	,412	,910
X3	19,30	7,927	,873	,843
X4	19,40	8,638	,769	,862
X5	19,26	8,055	,855	,846
X6	19,23	8,072	,869	,844

RELIABILITY

/VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5 M6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

### Notes

Output Created	20-JUN-2022 02:54:36
Comments	
Data	D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	57
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	



Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5 M6	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIV E	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

[DataSet0] D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	57	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	57	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

,876	6
------	---

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
M1	4,05	,548	57
M2	4,00	,535	57
M3	3,77	,802	57
M4	3,67	,740	57
M5	3,81	,789	57
M6	3,84	,774	57

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	19,09	9,403	,422	,891
M2	19,14	9,730	,332	,901
M3	19,37	6,844	,866	,820
M4	19,47	7,539	,747	,843
M5	19,33	6,976	,845	,824
M6	19,30	6,999	,860	,821

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

### Notes

Output Created	20-JUN-2022 02:55:24
Comments	
Data	D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	57
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4	
		Y5	
		/SCALE('ALL VARIABLES')	
		ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIV	
		E	
		/SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,00

[DataSet0] D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	57	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	57	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2,63	,858	57
Y2	2,67	,852	57
Y3	2,40	,799	57
Y4	2,30	,886	57
Y5	2,42	,801	57

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	9,79	8,133	,777	,876
Y2	9,75	8,153	,780	,875
Y3	10,02	8,696	,710	,890
Y4	10,12	8,003	,776	,877
Y5	10,00	8,571	,739	,885

## REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT TOTALM  
/METHOD=ENTER TOTALX.
```

## Regression

### Notes

Output Created	20-JUN-2022 02:58:49
Comments	
Data	D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet0
Input	
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	57
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	
Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION	
	/MISSING LISTWISE	
Resources	/STATISTICS COEFF	
	OUTS R ANOVA	
Resources	/CRITERIA=PIN(.05)	
	POUT(.10)	
Resources	/NOORIGIN	
	/DEPENDENT TOTALM	
Resources	/METHOD=ENTER	
	TOTALX.	
	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	1716 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0] D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,265 <sup>a</sup>	,070	,054	3,245

a. Predictors: (Constant), PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,864	1	43,864	4,167	,046 <sup>b</sup>
	Residual	579,014	55	10,528		
	Total	622,877	56			

a. Dependent Variable: LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,414	2,838		6,136
	PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI	,248	,122	,265	2,041



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
1 (Constant)	,000
PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI	,046

a. Dependent Variable: LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN

**REGRESSION**

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTALY
/METHOD=ENTER TOTALX TOTALM.
    
```

**Regression**

**Notes**

Output Created	20-JUN-2022 02:59:12
Comments	
Input	
Data	D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTALY /METHOD=ENTER TOTALX TOTALM.
	Processor Time	00:00:00,03
Resources	Elapsed Time	00:00:00,05
	Memory Required	1972 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0] D:\New Folder (7)\INDAH IMRAN\jadi data irma imran\Untitled1.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN, PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI <sup>b</sup>	.	Enter
---	---	---	-------

a. Dependent Variable: STRESS KERJA

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,052 <sup>a</sup>	,003	-,034	3,621

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN, PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,942	2	,971	,074	,929 <sup>b</sup>
	Residual	707,952	54	13,110		
	Total	709,895	56			

a. Dependent Variable: STRESS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN, PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,836	4,111		3,366
	PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI	-,008	,141	-,008	-,059
	LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN	-,053	,150	-,049	-,351

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.	
1	(Constant)	,001
	PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI	,953
	LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN	,727

a. Dependent Variable: STRESS KERJA

REKAP KUISIONER

RESPONDENT	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
1	4	4	2	2	2	2	16
2	3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	3	4	4	23
7	3	3	4	4	4	4	22
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	4	4	3	4	4	23
10	5	5	4	4	4	4	26
11	4	4	2	2	2	2	16
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	4	4	4	4	26
16	4	4	5	4	5	5	27
17	4	4	4	3	4	4	23
18	4	4	3	3	3	3	20
19	4	4	2	2	2	2	16
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	3	3	3	3	20
24	3	3	3	4	4	4	21
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	5	4	4	25
28	3	3	5	4	4	4	23

29	4	4	2	3	2	3	18
30	3	3	3	3	3	3	18
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	3	3	3	5	5	22
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	4	5	5	29
36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	3	5	4	5	5	27
38	4	4	4	3	4	4	23
39	5	5	4	4	4	4	26
40	4	4	2	2	2	2	16
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	4	4	4	4	26
45	4	4	5	4	5	5	27
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	3	3	3	3	3	19
48	4	4	4	5	4	4	25
49	4	4	4	3	4	4	23
50	5	5	4	4	4	5	27
51	4	4	2	2	2	2	16
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	3	3	3	3	20
56	4	4	5	4	5	5	27
57	5	5	4	4	4	4	26

RESPONDENT	TOTAL X1	M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6
1	16	3	3	3	3	3	3
2	18	4	4	4	4	4	4
3	24	3	3	3	3	5	5
4	18	4	4	4	4	4	4
5	24	4	4	4	4	4	4
6	23	5	5	5	4	5	5
7	22	5	4	4	4	4	4
8	25	5	3	5	4	5	5
9	23	4	4	4	3	4	4
10	26	5	5	4	4	4	4
11	16	4	4	2	2	2	2
12	24	4	4	4	4	4	4
13	30	4	4	4	4	4	4
14	24	4	4	4	4	4	4
15	26	5	5	4	4	4	4
16	27	4	4	5	4	5	5
17	23	4	4	4	4	4	4
18	20	4	4	4	4	4	4
19	16	4	4	4	5	4	4
20	30	4	4	4	3	4	4
21	24	5	5	4	4	4	5
22	24	4	4	2	2	2	2
23	20	4	4	4	4	4	4
24	21	4	4	4	4	4	4
25	24	4	4	4	4	4	4
26	24	4	4	3	3	3	3
27	25	4	4	5	4	5	5
28	23	5	5	4	4	4	4
29	18	4	4	2	2	2	2

30	18	3	3	3	3	3	3
31	24	4	4	4	4	4	4
32	22	3	3	3	3	3	3
33	24	4	4	4	4	4	4
34	24	4	4	4	3	4	4
35	29	3	3	4	4	4	4
36	25	4	4	4	5	4	4
37	27	4	4	4	3	4	4
38	23	5	5	4	4	4	4
39	26	4	4	2	2	2	2
40	16	4	4	4	4	4	4
41	24	5	5	5	5	5	5
42	24	4	4	4	4	4	4
43	18	5	5	4	4	4	4
44	26	4	4	5	4	5	5
45	27	4	4	4	3	4	4
46	24	4	4	3	3	3	3
47	19	4	4	2	2	2	2
48	25	4	4	4	4	4	4
49	23	4	4	4	4	4	4
50	27	4	4	4	4	4	4
51	16	4	4	3	3	3	3
52	24	3	3	3	4	4	4
53	24	4	4	4	4	4	4
54	24	4	4	4	4	4	4
55	20	4	4	4	5	4	4
56	27	3	3	5	4	4	4
57	26	4	4	2	3	2	3



RESPONDEN T	TOTA L M1	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTA L Y1
1	18	3	3	2	2	2	12
2	24	2	2	2	2	2	10
3	22	2	3	1	1	3	10
4	24	3	3	3	3	3	15
5	24	2	3	3	2	3	13
6	29	3	3	3	2	3	14
7	25	3	3	2	3	2	13
8	27	3	3	3	2	3	14
9	23	2	2	3	2	3	12
10	26	1	1	1	1	1	5
11	16	4	4	3	3	3	17
12	24	2	2	2	2	2	10
13	24	2	2	3	3	3	13
14	24	4	4	3	3	3	17
15	26	4	4	3	3	3	17
16	27	3	3	4	3	4	17
17	24	2	2	1	2	2	9
18	24	1	1	2	1	1	6
19	25	4	4	3	4	3	18
20	23	4	4	3	2	3	16
21	27	2	2	2	2	2	10
22	16	3	3	2	2	2	12
23	24	2	2	2	2	2	10
24	24	1	1	1	1	1	5
25	24	2	2	2	2	2	10
26	20	2	2	1	1	1	7
27	27	2	2	2	1	2	9
28	26	3	3	2	2	2	12

29	16	3	3	1	1	1	9
30	18	2	2	2	2	2	10
31	24	3	3	2	3	3	14
32	18	2	2	3	2	2	11
33	24	3	3	1	1	1	9
34	23	1	1	3	2	3	10
35	22	2	2	2	2	2	10
36	25	2	2	2	3	2	11
37	23	2	2	2	1	2	9
38	26	3	3	3	2	1	12
39	16	3	3	2	3	2	13
40	24	2	2	2	2	2	10
41	30	3	3	3	3	3	15
42	24	2	2	2	2	2	10
43	26	3	3	2	2	2	12
44	27	2	2	3	2	3	12
45	23	3	3	3	2	3	14
46	20	4	4	3	4	3	18
47	16	4	4	3	4	3	18
48	24	3	4	4	4	4	19
49	24	4	3	4	4	3	18
50	24	4	4	3	3	4	18
51	20	4	4	3	3	3	17
52	21	3	3	4	3	4	17
53	24	2	2	2	2	2	10
54	24	2	2	2	2	2	10
55	25	3	3	3	4	3	16
56	23	2	2	2	1	2	9
57	18	3	3	2	3	3	14

