

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT “S”
JAKARTA**

**NIDA HANAN SYAFIAH
8215132311**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK
STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT “S”
JAKARTA***

**NIDA HANAN SYAFIAH
8215132311**



**Minithesis is Written As One Of The Requirements For Getting Bachelor
Degree of Economics**

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
CONCENTRATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Nida Hanan Syafiah 2017; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT “S”. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan tetap PT “S”, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”, 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”. Penelitian dilakukan dengan terhadap 45 karyawan tetap pada PT “S”, Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisisioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.529 > 3.220$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,494 atau (49,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 49,4% kinerja dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Nida Hanan Syafiah 2017; The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance of PT "S". Thesis, Jakarta: Human Resource Management Concentration, Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this research are: 1) To know and analyze the description for the work environment, work stress, and performance of regular employees of PT "S", 2) To know and analyze whether there is influence between the work environment on the performance of regular employees PT "S", 3) To know and to analyze whether there is influence between work stress on performance of regular employee of PT "S", 4) To know and analyze whether there is influence between work environment and work stress to performance of regular employee of PT "S". This research is taken 45 regular employees at PT "S", Jakarta. The technique of data collection used survey method by distributing questionnaires, which then processed with program SPSS 22.0. This research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression shows that there is positive and significant influence between work environment to performance, there are negative and significant influence between work stress on performance. Work environment and work stress are simultaneously and significant to performance with $F_{count} > F_{table}$ ($20,529 > 3,220$) and significance ($0.000 < 0.05$). The value of R^2 is 0,494 or (49.4%). It shows that 49.4% performance is explained by work environment factor and work stress while the rest of 50.6% is influenced or explained by other factors.

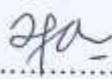
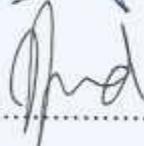
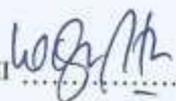
Keywords: Work Environment, Work Stress, Performance

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus.
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M. Si</u> NIP. 19570221 198503 2 002	Ketua		19/07 - 2017
2. <u>Hania Aminah, S.Pd., MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Sekretaris		21/07 - 2017
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		25/07 - 2017
4. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T. M.M</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		19/07 - 2017
5. <u>Widya Parimita, SE., M.PA.</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		19/07 - 2017

Tanggal Lulus: 14 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Nida Hanan Syafiah

No. Reg. 8215132311

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT “S”. penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak dan Mama, A Asep, A Wawan dan A Firman dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan motivasi, bantuan dan do'a yang tiada henti dan perhatiannya begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi yang telah memberikan bimbingan terbaiknya.
3. Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi yang telah memberikan bimbingan terbaiknya.
4. Drs. Dedi Purwana E. S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Dosen Pembimbing Akademik.
6. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen terdahulu.
7. Andrian Haro, S.Si, M.M sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen.
8. Seluruh dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi UNJ yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman selama penulis menempuh perkuliahan.
9. Kak Berti selaku pembimbing peneliti di perusahaan, terimakasih atas bantuannya serta seluruh karyawan yang telah mengisi kuisioner, wawancara dan membantu peneliti selama proses penelitian.
10. Pacarku tersayang, Fathan Puji Ramadhan yang selalu mendampingi penulis dalam mengerjakan skripsi, yang selalu mendengarkan keluh kesah selama proses pengerjaan skripsi, yang selalu memberikan bantuan dikala sulit, yang selalu jadi sasaran kalau lagi kesal. Terimakasih atas segala support, perhatian, bantuan dan motivasi kepada penulis.
11. Sahabat-sahabatku, Reni Anggariani, Prastika Harstyanti, dan Marina Fitriani yang selalu rumpi dan rusuh, yang mendengarkan curhat ga penting dan saling memberikan support satu sama lain. Terimakasih telah menjadi sahabat-sahabat terbaik, gengs.
12. Sahabatku, Devyana Adelin yang telah menjadi tutorku hahaha. Terimakasih ya Ucu, semoga cepat menyelesaikan double degree-nya! Semangat!!

13. Sahabatku, Rizky Wika dan Anindya yang telah memberikan dukungan dan perhatian selama proses penulisan skripsi, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis. Terimakasih sayaaang.
14. Teman-temanku yang dulu paling rusuh dan masih tergabung dalam sebuah geng hahaha, Reni, Prastika, Ina, Cancer, Maria, Maudy dan Jadul. Terimakasih untuk kenangan-kenangan terbaik selama perkuliahan dan travelling ke Jogja nya. Hehehe.
15. Teman-teman Manajemen C 2013 yang telah membuat masa perkuliahan jadi lebih berwarna. Semoga kita semua sukses ya!

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, Juli 2017

Nida Hanan Syafiah

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR ORIGINALITAS.....	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.2 Dimensi Kinerja.....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.1 Dimensi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	18
2.1.3 Stres Kerja.....	20
2.1.3.1 Dimensi Stres Kerja.....	23
2.1.3.2 Dampak Stres Kerja.....	27
2.1.3.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
2.4 Hipotesis	42
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	43

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	43
3.1.1 Profil PT “S”	43
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.2 Metode Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel.....	45
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	46
3.4.1 Variabel Penelitian	46
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	48
3.5.1 Data primer.....	48
3.5.2 Data Sekunder	49
3.6 Metode Analisis	49
3.6.1 Uji Instrumen	50
3.6.1.1 Uji Validitas.....	50
3.6.1.2 Uji Realibilitas	50
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	51
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	53
3.6.3.1 Uji Normalitas	53
3.6.3.2 Uji Linearitas	54
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas.....	54
3.6.4 Analisis Regresi	55
3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda	55
3.6.4.2 Uji t.....	56
3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan).....	57
3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Deskripsi Unit Analisis	60
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	62
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	64
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	64

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	64
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas	64
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	67
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	68
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja	70
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	73
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	73
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	74
4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas.....	75
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
4.2.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
4.2.5.1 Hasil Uji F.....	80
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan	88
5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT “S” Jakarta	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Penelitian Entittas Kinerja	4
Tabel 1.2 Hasil Pra-Penelitian Gejala Stres Kerja	5
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan yang Dijadikan Responden	45
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	46
Tabel 3.3 Bobot Skor Kriteria Variabel Bebas	52
Tabel 3.4 Bobot Skor Kriteria Variabel Kinerja	52
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	71
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja.....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Variabel Kinerja.....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.11 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja	80
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja.....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji t Variabel Stres Kerja	82
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Stres Kerja	84
Tabel 4.15 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	85
Tabel 4.16 Hasil Uji F Variabel Bebas Lingkungan Kerjadan Stres Kerja terhadap Variabel Terikat Kinerja	86
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 3.1 Bentuk Skala Likert Interval	47
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Data Primer Hasil Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 8 Form Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT “S”

Lampiran 9 Wawancara Mendalam Variabel Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

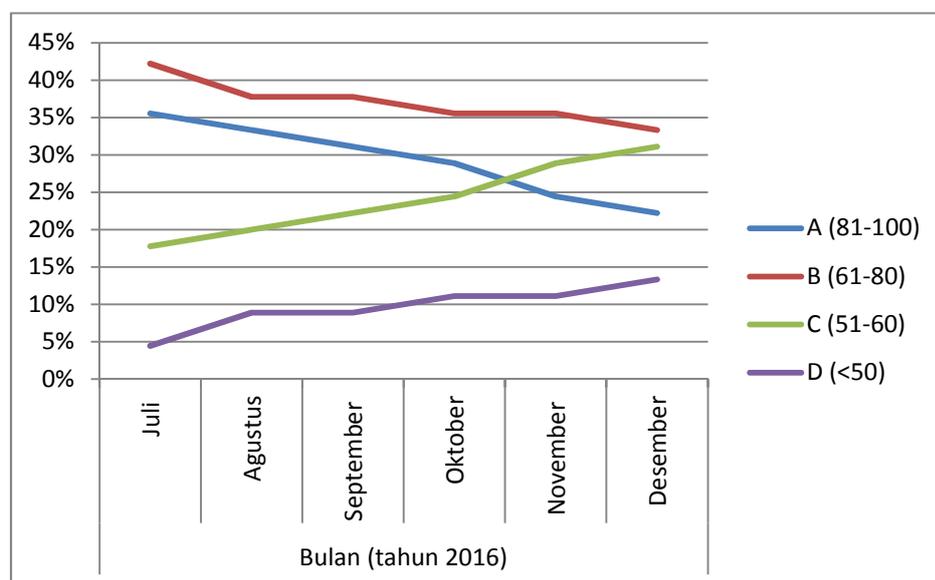
Pada era modern ini, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dalam menghadapi situasi tersebut, perusahaan perlu menyusun strategi dan kebijakan manajemen, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan merupakan kekayaan (*asset*) utama yang harus dikelola secara optimal. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan bermutu tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja maksimal baik secara individu maupun kelompok. Hal ini dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang diberikan oleh karyawan. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Perusahaan pasti mengharapkan hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Pencapaian hasil kerja dapat ditentukan oleh karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab serta kedisiplinan. Namun, seringkali karyawan tidak bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang rendah.

PT “S” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang properti. Perusahaan ini telah menghasilkan produk-produk yang inovatif, mulai dari *mall*, *apartment*, ruko, hingga rumah berbagai tipe.

Perusahaan berusaha menghasilkan produk berkualitas yang memiliki rasa nyaman serta dapat berkesinambungan dengan kehidupan global. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dan bermutu tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan terjadi di PT “S”. Data yang dapat digunakan untuk mewakili kinerja adalah data penilaian kinerja karyawan. PT “S” menilai kinerja karyawan melalui berbagai aspek. ini merupakan data penilaian kinerja karyawan tetap PT “S”.



Gambar 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT “S”
 Sumber: grafik diolah oleh peneliti (2017)

Gambar 1.1 diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan dari bulan Juli sampai Desember 2016. Standar nilai untuk karyawan tetap PT “S” adalah nilai B. Sedangkan, grafik menunjukkan bahwa nilai B selalu mengalami penurunan dari bulan Juli sampai Desember 2016. Begitu pula yang terjadi pada nilai A, yang mengalami penurunan, pada bulan Juli memiliki presentase sekitar 43%, namun pada bulan Desember hanya sekitar 33%. Sedangkan, nilai C yang merupakan dibawah standar justru terus mengalami peningkatan yaitu semula pada bulan Juli memiliki presentase sekitar 18% terus meningkat pada bulan-bulan selanjutnya, dan tertinggi pada bulan Desember yaitu sekitar 31%. Hal serupa juga terjadi pada nilai D yang mengalami peningkatan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan tetap pada tahun 2016.

Untuk memperkuat data yang didapatkan dari perusahaan yaitu data penilaian kinerja karyawan pada gambar 1.1, peneliti melakukan serangkaian pra-penelitian yang berhubungan dengan entitas apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam pra-penelitian tersebut, peneliti menyebar 15 kuesioner pada karyawan tetap PT “S”. Hasil pra-penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Penelitian Entitas Kinerja pada PT “S”

No.	Entitas	Jumlah karyawan yang memilih
1	Motivasi Kerja	5
2	Beban Kerja	7
3	Stres Kerja	13
4	Pengawasan	5
5	Lingkungan Kerja	14
7	Kepuasan Kerja	4

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki frekuensi jawaban tertinggi dalam mempengaruhi kinerja. Hal ini juga dikuatkan melalui hasil wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu ruangan antar divisi yang berbeda lantai karena kantor berada di dalam sebuah *mall* sehingga mempengaruhi waktu penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan, jaringan internet yang lambat sehingga menghambat pekerjaan karyawan, sering terjadi *miss-communication* antar divisi, komunikasi yang kurang baik dalam suatu divisi, serta pemimpin yang tidak mau mengarahkan karyawan secara langsung.

Faktor-faktor di atas menyebabkan kurangnya kerjasama antar karyawan baik dalam divisi maupun antar divisi. Selain itu, karyawan juga tidak dapat bekerja secara efektif apabila terjadi komunikasi yang kurang baik di dalam kantor karena komunikasi merupakan hal penting untuk membantu karyawan menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.

Peneliti juga melakukan serangkaian pra-penelitian yang berhubungan dengan stres kerja untuk mengetahui berapa persen tingkat masing-masing gejala stres kerja. Dalam pra-penelitian tersebut, peneliti menyebarkan 15 kuesioner pada karyawan PT “S” di bulan Januari 2017. Hasil pra-penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Gejala Stres Kerja pada PT “S”

No.	Gejala Stres Kerja	Presentase (%)
1	Absensi meningkat	60%
2	Ketegangan kerja	73,33%
3	Kebosanan kerja	80%
4	Kegelisahan kerja	40%
5	Sakit kepala	46,67%

Sumber: data diolah oleh peneliti (Januari 2017)

Peneliti menemukan bahwa adanya karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi. Presentase yang tinggi pada indikator kebosanan kerja sebesar 80% dan indikator ketegangan kerja sebesar 73,33%. Dengan stres kerja yang tinggi menyebabkan produktivitas seseorang menurun, sama halnya dengan meningkatnya absensi. Presentase meningkatnya absensi sebesar 60% dan presentase kegelisahan kerja sebesar 40%.

Dan sebanyak 46,67% mengalami sakit kepala ketika bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami kebosanan kerja karena pekerjaan yang monoton dan karyawan mengalami ketegangan kerja maupun kegelisahan kerja disebabkan oleh tekanan kerja yang didapat cukup tinggi. Selain itu, beberapa karyawan harus bekerja pada hari Sabtu atau Minggu. Hal ini mengganggu karyawan karena seharusnya hari libur digunakan untuk *refreshing* dan berkumpul dengan keluarga.

Dari hasil pra penelitian dan wawancara, peneliti menduga bahwa karyawan memiliki stres kerja yang tinggi. Oleh karena itu, stres kerja dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan terhadap organisasi itu sendiri, sehingga stres kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi-kondisi di atas mendorong dan melatarbelakangi peneliti untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT "S". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti menentukan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT "S".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui masalah tersebut, berikut identifikasi masalah yang peneliti teliti:

1. Pada variabel kinerja, terdapat masalah penurunan tingkat kinerja karyawan yang dilihat dari data penilaian kinerja karyawan.
2. Pada variabel lingkungan kerja, terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pada lingkungan kerja terdapat beberapa masalah seperti ruangan antar divisi yang berbeda lantai dan jaringan internet yang lambat. Pada lingkungan kerja non fisik, terdapat beberapa masalah seperti komunikasi yang kurang baik dalam suatu divisi, sering terjadi *miss communication* antar satu divisi dengan divisi lain dan pemimpin yang tidak mau mengarahkan secara langsung.
3. Pada variabel stres kerja, terdapat beberapa masalah seperti karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi, karyawan merasa bosan karena pekerjaan yang monoton, dan karyawan mengalami kegelisahan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Berdasarkan hasil pra penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja menjadi dua faktor tertinggi penyebab rendahnya

kinerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal penting dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan tetap PT “S”?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?
4. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan tetap PT “S”.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut, dan sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang teori yang terkait konsep kinerja.

b. Bagi PT “S”

Dapat menjadi sumber informasi mengenai permasalahan yang ada di perusahaan terkait dengan lingkungan kerja dan sejauh mana tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan mutu dari perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk pembuatan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan secara keseluruhan.

c. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Sumber Daya Manusia, antara lain mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, dan berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka. Organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas dan bermutu tinggi. Hal ini bertujuan untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”¹ Selanjutnya, Schermerhorn, *et al* dalam Lijan mengatakan “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”.²

¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM* (Jakarta: PT Refika Aditama 2012). h. 9

² Veithzal Rivai dan Basri. *Performance Appraisal* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009). h.14.

Senada dengan dua ahli di atas, Moeherio menyatakan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.³

Berdasarkan pendapat dari tiga ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Wirawan menyatakan “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”⁴ Selanjutnya, Robbins dalam Lijan mengemukakan “kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.”⁵

Senada dengan pendapat di atas, Rivai dan Basri menyatakan:

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶

³ Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada., 2014)h. 95

⁴ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta: Salemba Empat 2012). h. 5

⁵ Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu 2012). h. 5

⁶ Veithzal Rivai dan Basri., *loc.cit*

Berdasarkan pendapat tiga ahli di atas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang dalam waktu tertentu dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Selain itu, Lijan mengemukakan “kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”⁷ Menurut Kursiyanto dalam Mangkunegara, “kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).”⁸

Selanjutnya, Hasibuan dalam Cokorda menyatakan “kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.”⁹

Berdasarkan pendapat tiga ahli tersebut, maka dapat disimpulkan kinerja adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang dipakai sebagai penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Berdasarkan pendapat dari berbagai ahli tersebut, dapat disintesis kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai tugas yang dibebankan, serta dapat dinilai dan dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

⁷ Lijan Poltak Sinambela,., *loc.cit*

⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara,., *loc.cit*

⁹ Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud”, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 12. h. 2

2.1.1.2 Dimensi Kinerja

Dalam mengukur kinerja seseorang dapat diketahui dengan melihat dimensi-dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Florent dalam Adityo, kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatan waktu
4. Kerjasama.¹⁰

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah volume kerja yang dihasilkan dalam keadaan normal. Kualitas kerja dalam hal ini yaitu kerapian, ketelitian, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan. Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan ketentuan perusahaan termasuk dalam pemanfaatan waktu. Kerjasama merupakan kemampuan dalam menangani hubungan dengan rekan kerja.

Senada dengan Florent, Wibowo mengatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama.¹¹

Kuantitas pekerjaan dalam hal ini yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau melebihi standar yang telah ditentukan termasuk dalam kualitas pekerjaan. Ketepatan waktu yaitu waktu yang dipakai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

¹⁰ Adityo Dwi Handoko, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan", 2016, h. 545

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007), h. 155.

Tingkat absensi dalam penyelesaian pekerjaan termasuk dalam kehadiran.

Kemampuan kerja sama yaitu kemampuan saling mendukung antar karyawan.

Selanjutnya, Wirawan menyatakan dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Hasil kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.¹²

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, dan ramah terhadap pelanggan. sifat yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, PT “S” menilai kinerja karyawan melalui empat dimensi yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kemampuan kerja sama
4. Waktu

Kuantitas kerja yang dimaksud ialah ketika karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan, target itu sendiri berbeda-beda untuk tiap divisi. Kualitas kerja ialah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan kerja sama adalah kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja untuk dapat bekerjasama dengan baik. Waktu adalah penggunaan waktu untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

¹² Wirawan.,, *op.cit*, h. 54

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan, maka dapat diketahui terdapat beberapa dimensi dalam mengukur kinerja karyawan. Di dalam penelitian ini, dimensi kinerja karyawan yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerjasama.

Maka dapat disintesis kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai tugas yang dibebankan, serta dapat dinilai dan dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerjasama. Kuantitas kerja yaitu jumlah volume kerja yang dihasilkan karyawan dalam keadaan normal. Kualitas kerja yaitu kerapihan, ketelitian dan ketepatan kerja. Pemanfaatan waktu yaitu waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama adalah hubungan dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi kinerja dari PT “S” yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu dan kemampuan kerja sama.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman, hal ini memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan memiliki semangat dan kegairahan kerja.

Menurut Nitisemito, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”¹³ Dan menurut Sedarmayanti, “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”¹⁴

Selanjutnya, menurut Rivai, “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.”¹⁵ Menurut Komarudin, “lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.”¹⁶

Berdasarkan pendapat empat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara psikologis maupun fisik yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

¹³ Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia 2010) h. 183

¹⁴ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju 2009). h. 21

¹⁵ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2009). h. 165

¹⁶ Komarudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta 2010). h. 87

2.1.2.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, “secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik.”¹⁷

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Wursanto, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja psikis¹⁸

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang meliputi keadaan bangunan, gedung tempat bekerja yang menarik dan keselamatan kerja yang terjamin. Selain itu, ruang kerja yang nyaman, dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Selanjutnya, Mangkunegara menyatakan dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

¹⁷ Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju 2011). h. 24

¹⁸ Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: Andi 2009). h. 287

3. Psikologis lingkungan kerja¹⁹

Lingkungan kerja fisik yang mencakup ruang kerja yang memiliki tata ruang yang baik, sehat dan bersih akan mendukung terciptanya hubungan yang baik sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas karyawan untuk melakukan kerjasama. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan sosial, hubungan kerja dalam perusahaan baik antar karyawan maupun hubungan dengan atasan termasuk dalam lingkungan kerja non fisik. Sedangkan psikologis lingkungan kerja seperti rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik termasuk komunikasi antar karyawan dan hubungan antar karyawan.

2.1.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Sedangkan kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang

¹⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Refika Aditama 2008). h. 121

dicapai oleh karyawan. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan oleh Robbins, “Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja.”²⁰

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh George dalam Angel, “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja”²¹

Senada dengan dua pendapat di atas, Lewa dan Subowo dalam Rusli menyatakan “lingkungan kerja dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.”²²

Selanjutnya, pendapat Siagian mengatakan bahwa “tingkatkan motivasi untuk berprestasi didalam diri serta tumbuhkan situasi yang ada di lingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.”²³

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja yang buruk atau tidak mendukung pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dapat diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

²⁰ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Prenhalindo 2008). h.36

²¹ Angel Susanti Mandagie, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado”, Jurnal EMBA, Vol.4 No.1, 2016. h. 346

²² Rusli, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Koperasi Unit Desa Dan Usaha Kecil Menengah Di Provinsi Aceh, 2015, h. 16

²³ Sondang P. Siagian. *Peranan Staff dalam Manajemen*. (Jakarta: Gunung Agung 2010). h. 68

2.1.3 Stres Kerja

Stres merupakan kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stres dapat disebabkan berbagai hal, seperti konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan kepada karyawan. Stres yang terjadi di tempat kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen, mulai dari *top management* sampai pada *staff* dan dapat memberikan dampak bagi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Mc. Grant dalam Lina menyatakan, “stres adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan sebagai akibat seseorang menghadapi ketidakpastian apakah dia dapat mengatasi tantangan terhadap nilai-nilai yang penting.”²⁴ Sedangkan, menurut Robbins, “stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.”²⁵

Selain itu, Ivancevich et al dalam Lina menyatakan, “stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis/fisik yang berlebihan kepada seseorang.”²⁶

Selanjutnya menurut Kreitner dan Kinicki dalam Lijan mengemukakan “stres sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses

²⁴ Lina Anatan dan Lena Ellitan. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern* (Bandung: Alfabeta 2009). h. 70

²⁵ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat 2008). h. 368

²⁶ Lina Anatan, *loc.cit*

psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.”²⁷

Berdasarkan pendapat dari empat ahli tersebut, dapat disimpulkan stres adalah respon individu terhadap suatu hal atau tantangan yang ia hadapi baik dalam hal interaksi seseorang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian pada psikologis atau fisik seseorang yang dapat membawa dampak positif atau negatif terhadap individu tersebut.

Pengertian stres kerja menurut Mangkunegara, “stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”²⁸ Senada dengan Mangkunegara, Veithzal Rivai berpendapat, “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.”²⁹

Diperkuat oleh Lijan yang mengemukakan “stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.”³⁰

Dari pendapat tiga ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan dan hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

²⁷ Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Askara 2016). h. 47

²⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT Refika Aditama 2008). h. 28

²⁹ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: Grafindo Perkasa 2009). h. 516

³⁰ Lijan Poltak Sinambela, *loc.cit*

Selanjutnya menurut Cartwright dan Cooper dalam Mangkunegara mengemukakan, “stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.”³¹ Pendapat lain menurut Pandji Anoraga yang menyatakan “stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.”³²

Menurut Selye dalam Ashfaq, “*stress as an individual's reaction to an environmental force that effect an individual performance.*”³³ Dalam arti bebas memiliki pengertian stres sebagai reaksi individu untuk kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Selanjutnya, Gibson et al menyatakan bahwa:

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.³⁴

Dari pendapat tiga ahli tersebut, maka dapat diambil kesimpulan stres kerja adalah suatu tanggapan berdasarkan tindakan dari luar baik lingkungan, situasi maupun peristiwa yang mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik seseorang.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang dalam menghadapi

³¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2008). h. 179

³² Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2009). h. 108

³³ Ashfaq Ahmed, “Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan”, Vol. 11 Issue 6, h. 61

³⁴ Gibson et al. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina (Jakarta: Rupa Aksara 2008). h. 339

tindakan dari luar berupa tuntutan atau hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja dapat memberikan dampak negatif dan positif, tergantung respon dalamanggapi masalah.

2.1.3.1 Dimensi Stres Kerja

Setiap karyawan pasti pernah mengalami stres kerja, hal ini dapat disebabkan banyak hal, seperti tekanan kerja, kejenuhan, hambatan, hingga masalah-masalah yang terjadi di lingkungan pekerjaan yang dapat memicu stres kerja yang tinggi. Penyebab-penyebab stres kerja inilah yang dapat dijadikan dimensi atau indikator untuk mengukur tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Menurut Luthans terdapat empat dimensi atau faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Luar Organisasi
2. Organisasi
3. Kelompok
4. Individual.³⁵

Pada faktor luar organisasi, stres kerja biasanya disebabkan oleh kondisi lingkungan eksternal perusahaan. Misalnya, kemajuan teknologi, perubahan sosial, masalah keluarga, dan lain-lain. Hal tersebut dapat mengganggu stabilitas emosi seseorang dan berdampak pada pola kerja dari karyawan.

Penyebab stres kerja yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja lebih fokus pada internal organisasi itu. Misalnya, beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, kebijakan organisasi, tekanan dari atasan yang memberatkan sehingga menimbulkan tekanan berlebih bagi karyawan.

³⁵ Fred Luthans. *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011). p. 202

Sedangkan faktor kelompok lebih kepada akibat dari kesalahan interaksi atau komunikasi antara rekan kerja dan atasan yang menyebabkan terjadinya konflik. Misalnya, kurang kerjasama saat pelaksanaan kerja terutama pada level bawah, kurangnya komunikasi yang baik saat bekerja, dan adanya konflik interpersonal maupun antar personal.

Penyebab stres kerja yang disebabkan dari aspek individu lebih berfokus pada keadaan individu tersebut. Seperti pandangan individu tentang pekerjaan yang dilakukan setiap harinya.

Diperkuat oleh pendapat Anatan dan Ellitan bahwa penyebab terjadinya stres kerja antara lain:

1. Luar Organisasi
2. Organisasi
3. Kelompok
4. Individual.³⁶

Menurut Gibson et al, hal yang menyebabkan stres kerja, yaitu:

1. Lingkungan fisik
2. Individu
3. Kelompok
4. Organisasi³⁷

Lingkungan fisik disini dapat berupa cahaya, suhu, kebersihan, suara, dan sirkulasi udara. Pada aspek individu terdapat dalam diri seorang karyawan itu sendiri. Sedangkan faktor kelompok lebih kepada komunikasi antara rekan kerja dan atasan yang menyebabkan terjadinya konflik seperti kurangnya komunikasi yang baik saat bekerja. Penyebab stres kerja yang berasal dari organisasi seperti beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, kebijakan organisasi, dan

³⁶ Lina Anatan dan Lena Ellitan, *op.cit.*, h. 31

³⁷ Gibson et al. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Erlangga 2008). p. 55

peraturan-peraturan perusahaan yang menimbulkan tekanan berlebih bagi karyawan.

Menurut Robbins ada 3 faktor pemicu stres (*stressor*), yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan.
2. Faktor-faktor Organisasi, meliputi:
 - a) Tuntutan tugas
 - b) Tuntutan peran: konflik peran, beban peran, dan ambiguitas peran.
 - c) Tuntutan antarpribadi
3. Faktor-faktor Pribadi.³⁸

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Ketidakpastian politik dapat memicu stres diantara masyarakat di beberapa negara. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, berbagai bentuk inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi, seperti: konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau

³⁸ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat 2008). h. 370-372

dipenuhi, beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada, dan ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

Faktor-faktor pribadi meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.

Dari penjelasan faktor-faktor stres kerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan seseorang dalam menghadapi tuntutan atau hambatan yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik orang tersebut dengan beberapa faktor atau dimensi pendukung yaitu luar organisasi, organisasi, kelompok dan individual.

Maka dapat disintesis, stres kerja merupakan suatu kondisi ketika menghadapi tantangan dan dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu luar organisasi, organisasi, kelompok dan individual. Dimensi luar organisasi termasuk kemajuan

teknologi. Dimensi organisasi termasuk tekanan dari atasan, beban kerja dan fasilitas kantor. Kelompok yang dimaksud disini ialah kerjasama antar karyawan, dan konflik antar karyawan. Dan dimensi individu adalah perasaan jenuh terhadap pekerjaan, dan waktu istirahat.

2.1.3.2 Dampak Stres Kerja

Stres dapat menimbulkan dampak pada diri seseorang. Menurut Robbins, dampak atau akibat dari stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala Fisiologis
2. Gejala Psikologis
3. Gejala Perilaku³⁹

Gejala fisiologis disini dapat berupa perubahan dalam metabolisme, menaikkan tekanan darah, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Sedangkan, pada gejala psikologis dapat ditandai dengan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan, kondisi ketegangan, kejengkelan, kejenuhan, kecemasan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan. Selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Sopiah, dampak atau akibat stres kerja dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

1. Aspek Fisik
2. Aspek Psikis

³⁹ Stephen P. Robbins, *op.cit.*, p. 375-377

3. Aspek Perilaku⁴⁰

Aspek fisik bisa berupa timbulnya sejumlah penyakit, diantaranya adalah penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita sakit. Selanjutnya, aspek psikis antara lain ketidakpuasan kerja, kelelahan, depresi, kemurungan dan kurang semangat. Pada aspek ketiga, yaitu perilaku dapat dikenali dengan naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, dan tingkat absensi kerja tinggi.

2.1.3.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang dalam menghadapi tindakan dari luar baik tuntutan maupun hambatan dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seperti dikatakan oleh Sanjaya dalam Ida yang menjelaskan bahwa “tuntutan pekerjaan yang tinggi akan memicu timbulnya stres pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.”⁴¹

Senada dengan Sanjaya, Munandar dalam Rama berpendapat, “stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.”⁴²

⁴⁰ Sopiha. *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: CV Andi Offset 2008). h. 91

⁴¹ Ida Bagus dan Agus Ganesha, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar”, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015, h. 4

⁴² Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang”, Diponegoro Journal Of Management Vol. 4 No. 1, 2015, h. 2

Dari berbagai teori di atas dapat disimpulkan stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini mengindikasikan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA, Vol. 2 No. 1, Maret 2012

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, dan untuk mengetahui dan membuktikan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Sampel dari penelitian ini melibatkan 60 karyawan. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei dan interview serta kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Untuk mengukur variabel penelitiannya digunakan pengukuran skala likert dengan empat skala. Sedangkan alat analisisnya adalah analisis regresi korelasi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja. memiliki karakteristik pribadi tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.⁴³

2. Anggit Astianto dan Heru Supriyadi dengan judul: Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 7, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Sampel penelitian ini adalah 89 karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁴

3. Warraich Usman Ali, dkk dengan judul: Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*. Vol. 3 No. 7. 2014.

Tulisan ini bertujuan untuk menentukan pengaruh stres terhadap kinerja karyawan. Data yang bersangkutan dikumpulkan melalui

⁴³ Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang", *Jurnal WIGA*, Vol. 2 No. 1, ISSN NO 2088-0944, 2012

⁴⁴ Anggit Astianto dan Heru Supriyadi, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya", *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 7, 2014

kuesioner berdasarkan pertanyaan dekat-berakhir. Teknik Regresi Linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari data menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik peran, dan tidak memadai yg mengingatkan reward adalah alasan utama yang menyebabkan stres pada karyawan, dan stres ini mengurangi efisiensi dan kinerja mereka.⁴⁵

4. Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan dengan judul: Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang. *Diponegoro Journal Of Management* Vol.4 No. 1, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Jumlah sampel yang ditentukan oleh 67 responden menggunakan metode simple random sampling dan kuesioner pengukuran dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS sebagai bantuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat.⁴⁶

⁴⁵ Warraich Usman Ali, "Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan", *Research Journal of Management Sciences*, Vol. 3 No. 7. 2014.

⁴⁶ Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang", *Diponegoro Journal Of Management* Vol. 4 No. 1, ISSN (Online): 2337-3792, 2015.

5. Rusli, dkk dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4 No. 2, 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap kinerja Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh, (3) pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh melalui kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Peralatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

⁴⁷ Rusli, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh", *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4 No. 2, ISSN 2302-0199, 2015.

6. Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui peran stres kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Penelitian ini mengambil sebanyak 60 orang pegawai sebagai responden dengan menggunakan metode sensus, dimana metode ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan sebagai teknik analisis data, untuk mengetahui seberapa besar peran stres kerja dalam memediasi pengaruh hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Hasil lainnya menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Begitu pula dengan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁴⁸

⁴⁸ Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015

7. Angel Susanti Mandagie, dkk, dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. Jurnal EMBA, Vol.4 No.1, 2016.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil uji ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan faktor atau variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan faktor yang penting bagi kinerja pegawai khususnya di organisasi publik sehingga pihak pimpinan harus memperhatikan hal ini dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.⁴⁹

⁴⁹ Angel Susanti Mandagie, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado", Jurnal EMBA, Vol.4 No.1, ISSN 2303-1174, 2016.

8. Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa dengan judul: Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. Ukuran sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan sampling jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan survey dengan kuesioner sebagai alatnya. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala *Likert 5* poin untuk mengukur 13 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵⁰

9. Adityo Dwi Handoko dengan judul: Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2460-6545, 2016

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan keduanya terhadap kinerja karyawan

⁵⁰ Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, ISSN : 2302-8912, 2016.

pada Hotel Lumire Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden 55 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada Hotel Lumire Jakarta.⁵¹

10. I Wayan Subagiarta dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 13 No. 3, 2016

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kesehatan karyawan, 2) menilai dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kesehatan pegawai, 3) menentukan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, 5) menilai dan menganalisis pengaruh efek kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan mengambil sampel sebanyak 80 responden. Data dianalisis

⁵¹ Adityo Dwi Handoko, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan", ISSN 2460-6545, 2016

dengan menggunakan Structural Equation Modeling dengan program AMOS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan pekerja, 2) karakteristik individu yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan pekerja, 3) bekerja Lingkungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kesehatan kerja dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵²

11. Christopher Mathews dan I. K. Khann, dengan judul: Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Volume 5 Issue 4. 2016.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan kerja yang dilakukan dalam hal hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas. Kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sementara kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan produktivitas pekerja tidak efisien serta mengurangi kepuasan kerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi elemen, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sektor manufaktur di India. Hasil penelitian

⁵² I Wayan Subagiarta, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal Kota Denpasar)", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 13 No. 3, ISSN : 1892-8486, 2016.

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵³

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel	
	Tahun		X1	X2
1	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, 2012	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	+sig	X
2	Anggit Astianto dan Heru Suprihadi, 2014	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	X	-sig
3	Warraich Usman Ali, dkk, 2014	<i>Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan</i>	X	-sig
4	Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan, 2015	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang	+sig	-sig
5	Rusli, dkk, 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh	+sig	X
6	Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar	+sig	-sig
7	Angel Susanti Mandagie, dkk, 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado	+sig	+sig
8	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi Dan I Made Artha Wibawa, 2016	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud	X	-sig
9	Adityo Dwi Handoko, 2016	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X	-sig
10	I Wayan Subagiarta, 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi: Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal Kota Denpasar)	+sig	X

⁵³ Christopher Mathews dan I. K. Khann, "Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India", International Journal of Science and Research (IJSR), Volume 5 Issue 4, 2016.

11	Christopher Mathews dan I. K. Khann, 2016	<i>Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India</i>	+sig	X
----	---	--	------	---

Sumber: Tabel diolah oleh peneliti (2017)

Keterangan:

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Stres Kerja

Y : Kinerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka selanjutnya akan disampaikan keterkaitan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja (Y). Kinerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni lingkungan kerja sebagai X_1 dan stres kerja sebagai X_2 .

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Pencapaian hasil kerjaditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti karyawan yang memiliki tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan stres kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana apabila lingkungan kerja sekitar karyawan kondusif dan nyaman maka karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan semakin besar pula

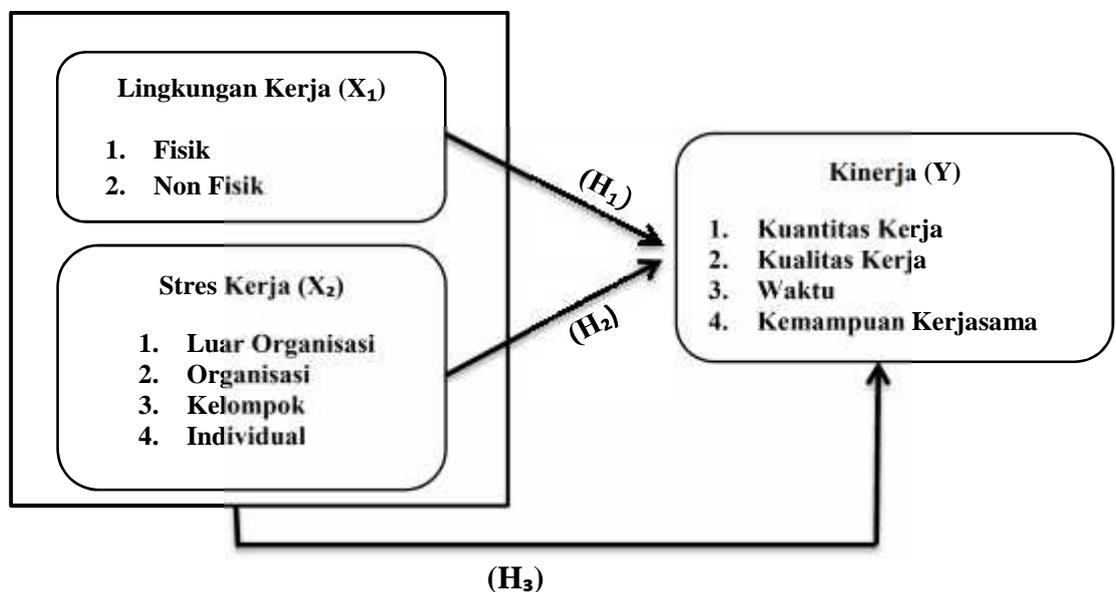
peluang karyawan dalam memberikan kinerja yang maksimal dan membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja itu sendiri merupakan kondisi ketegangan yang disebabkan tuntutan atau hambatan dan dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan baik terhadap lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga menjadi jelas bahwa karyawan yang memiliki stres kerja tinggi berpengaruh terhadap kinerja.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja yang peneliti jadikan referensi, antara lain ialah penelitian yang dilakukan oleh Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan (2015) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Angel Susanti Mandagie, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka peneliti ingin meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tetap pada PT. "S". Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: kerangka diolah oleh peneliti (2017)

Keterangan:

- X_1 : Variabel bebas
- X_2 : Variabel bebas
- Y : Variabel terikat
- H_1 : Hipotesis 1
- H_2 : Hipotesis 2
- H_3 : Hipotesis 3
- : Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. "S".

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. "S".

Hipotesis 2:

H₀ : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. "S".

H_a : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. "S".

Hipotesis 3:

H₀ : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. "S".

H_a : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. "S".

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT “S”

PT “S” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang properti. Dengan berbagai produk yang telah diluncurkan hingga saat ini, mulai dari mall, apartemen, ruko, kondotel, hingga rumah berbagai tipe, tidak membuat perusahaan berhenti untuk berkreasi dan selalu memikirkan produk yang inovatif. Didukung dengan tim yang berpengalaman dan *professional* diyakini mampu menyelaraskan langkahnya, maju dan berkembang, seiring perkembangan jaman.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT “S” yang berada di wilayah Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2017 yang meliputi kegiatan observasi melalui pra riset guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan tetap PT “S” yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan selanjutnya yaitu Februari 2017 s/d Juli 2017.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk mendapatkan data untuk tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa masa sekarang.⁵⁴

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁵⁵ Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk mendapatkan deskriptif atau gambaran mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan PT “S”.

Sedangkan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.⁵⁶ Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT “S”.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁷ Populasi penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan PT “S” yang merupakan karyawan tetap.

⁵⁴ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia 2011). h. 54

⁵⁵ *Ibid.*, h. 54

⁵⁶ *Ibid.*, h. 55

⁵⁷ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta 2012). h. 61

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁸ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁵⁹ Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁶⁰ Maka, sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi, yaitu 45 karyawan tetap PT “S”. Berikut ini adalah data responden yang dijadikan sampel:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT “S” yang Dijadikan Responden

No	Divisi	Jumlah Responden
1	<i>Marketng</i>	5
2	<i>Finance</i>	19
3	<i>Legal</i>	5
4	<i>IT</i>	4
5	<i>Operation</i>	12
	Total	45

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

⁵⁸ *Ibid.*, h. 62

⁵⁹ *Ibid.*, h. 66

⁶⁰ *Ibid.*, h. 68

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) kinerja (Y) sedangkan variabel bebasnya (*independent*) adalah lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2).

Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian menggunakan data *performance appraisal* yang ditentukan oleh perusahaan sebagai tolak ukur kinerja karyawan pada PT “S” dengan empat dimensi yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu, dan kemampuan kerjasama. Berikut ini terdapat penjelasan untuk variabel-variabel bebas yang terdiri atas beberapa indikator.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor Item
Lingkungan Kerja (X_1) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Nitisemito (2010), Komarudin (2001), dan Sedarmayanti (2011)	Fisik	1. Penerangan	Likert	1
		2. Suhu udara		2
		3. Kelembaban		3
		4. Sirkulasi udara		4
		5. Kebisingan		5
		6. Bau-bauan		6
		7. Tata warna		7
		8. Dekorasi		8
		9. Keamanan		9
		10. Kebersihan		10
	Non Fisik	1. Komunikasi antar karyawan	Likert	11
		2. Hubungan antara karyawan		12

<p>Stres Kerja (X₂) Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dapat yang dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres kerja dapat diukur dengan beberapa faktor atau dimensi yaitu, luar organisasi, organisasi, kelompok dan individual.</p> <p>Mangkunegara (2005), Lijan (2016), Luthans (2011), Anatan dan Ellitan (2009), dan Gibson et al (200)</p>	Luar Organisasi	1. Teknologi	Likert	13	
	Organisasi	1. Tekanan dari atasan	Likert	14	
		2. Beban kerja yang berlebihan		15	
		3. Fasilitas yang kurang mendukung		16	
	Kelompok	1. Kerjasama yang kurang antar karyawan	Likert	17	
		2. Konflik antar karyawan		18	
	Individual	1. Perasaan jenuh terhadap pekerjaan		19	
		2. Waktu istirahat yang kurang		20	
	<p>Kinerja (Y) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam waktu tertentu</p> <p>Mangkunegara (2012), Rivai dan Basri (2009), dan Wirawan (2012)</p>	Waktu	1. Hadir tepat waktu	Data Sekunder	
			2. Tidak melanggar peraturan		
3. Tidak mendapatkan sanksi					
Kuantitas kerja		1. Mencapai target			
		2. Tepat waktu			
Kualitas kerja	1. Memenuhi standar mutu				
Kemampuan kerjasama	1. Kerjasama dengan baik				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

3.4.2 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono dalam Zainul, “alternatif penilaian skala likert terdiri dari 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima) pilihan dengan gradasi sangat positif sampai dengan negatif”.⁶¹ Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dalam interval 1-4. Skala likert interval 1-4 digunakan untuk semua variabel. Bentuk skala likert interval 1-4 yang digunakan adalah sebagai berikut:

⁶¹ Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”, Jurnal WIGA, Vol. 2 No. 1, ISSN NO 2088-0944, 2012.

responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁶⁴

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, tidak terstruktur dan individual.

2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶⁵ Dalam hal ini peneliti membagikan kuesioner kepada 45 orang karyawan tetap PT “S” yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif, jenis data ini sering juga disebut data eksternal.⁶⁶

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kinerja karyawan PT “S” yaitu data penilaian kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder tambahan yang digunakan peneliti ialah jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan

⁶⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2010). h. 137

⁶⁵ *Ibid.*, h. 142

⁶⁶ Muhammad Teguh, *op.cit.*, h. 121

perangkat lunak SPSS 22 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

Uji instrumen adalah pengujian yang dilakukan apakah data-data yang diperoleh akurat dan objektif. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Dalam uji instrumen terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan⁶⁷. Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Realibilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh

⁶⁷ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Perrsada, 2009), h. 166

oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum b^2}{t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$ = jumlah varians butir

t^2 = jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Nunnally dalam Umar menyatakan bahwa uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.⁶⁸ Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrument penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif data merupakan hasil pengolahan data mentah berupa variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Analisis deskriptif digunakan untuk membantu peneliti mendeskripsikan ciri-ciri variabel-variabel yang diteliti atau merangkum

⁶⁸*Ibid.*, h.168

hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dari data yang diperoleh dari populasi atau sampel⁶⁹.

Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yaitu 45 orang karyawan tetap PT “S”. Hasil jawaban dari kuisisioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{70}$$

Dimana :

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan X Skor tertinggi
 = 20 X 4
 = 80 (80/80 X 100%)
 = 100%

Skor terendah = Jumlah pernyataan X Skor terendah
 = 20 X 1
 = 20 (20/80 X 100%)
 = 25%

Range (R) = Skor tertinggi – Skor terendah
 = 100% - 25% = 75%

Kategori (K) = 2

Interval (I) = R/K
 = 75/2
 = 37.5%

Skor standar = 100% - 37.5% = 62.5%

Tabel 3.3
Bobot Skor Kriteria Variabel Bebas

Variabel	Skor (>62.5%)	Skor (<62.5%)
Lingkungan Kerja	Baik	Buruk
Stres Kerja	Tinggi	Rendah

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

⁶⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 178

⁷⁰ Ahmad Yani, Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner, www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 26 Februari 2017 Pukul 17.32 WIB)

Sedangkan untuk variabel kinerja, digunakan data sekunder penelitian kinerja yang nantinya akan di rata-ratakan lalu dibandingkan dengan standar penilaian dari perusahaan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Bobot Skor Kriteria Variabel Kinerja

Nilai Akhir	Kelompok Performansi	Kriteria	Keterangan
81-100	A	Sangat Baik	Terbaik
71-80	B	Baik	Pertahankan
51-70	C	Buruk	Tingkatkan
< 50	D	Sangat Buruk	Perbaiki

Sumber : Data diolah oleh peneliti, (2017)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah data berhasil dikumpulkan, selanjutnya dalam rangka analisis hubungan-hubungan antarvariabel, data akan diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.⁷¹ Maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median.⁷²

⁷¹ Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2009). h. 181

⁷² Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 179

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak.⁷³ Uji linearitas dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity*. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen.⁷⁴ Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat.

Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar VIF mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.⁷⁵

⁷³ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010). h. 42

⁷⁴ Husein Umar, *op.cit.*, h. 177

⁷⁵ *Ibid.*, h.179

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.⁷⁶ Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear yang melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu variabel terikat (Y) dan dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$).⁷⁷ Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- i. Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas X secara serentak terhadap variabel terikat Y, dengan menggunakan koefisien korelasi berganda.
- ii. Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara satu variabel X terhadap Y kalau variabel lainnya konstan, dengan menggunakan koefisien korelasi parsial.

⁷⁶ *Ibid.*,

⁷⁷ Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. (Jakarta: Bumi Askara, 2013). h. 49

- iii. Untuk mengetahui pengaruh setiap variable X terhadap Y kalau variabel lainnya konstan, dengan menggunakan koefisien regresi parsial.
- iv. Untuk meramalkan Y kalau semua variabel bebas X nilainya sudah diketahui dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda.⁷⁸

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Variabel bebas

X₂ : Variabel bebas

3.6.4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen⁷⁹. Nilai t hitung dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar eror variabel i

Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif:

⁷⁸ J. Supranto dan Nandan Limakrisna, *Statistika Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009). h. 160

⁷⁹ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 86

Hipotesis 1

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

Hipotesis 2

Ho : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

Ha : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

2. Menentukan taraf signifikansi

Kriteria

- a. Ho diterima jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
- b. Ho ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.⁸⁰ Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

⁸⁰ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 83

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3 :

Ho : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama- sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

Ha : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

Kriteria :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau disebut dengan koefisien determinasi majemuk, analisis koefisien determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama.⁸¹ *Adjusted R²* adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi *Square* untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi.

⁸¹ Anwar Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat 2011). H. 136

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar proporsi varians variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat.⁸²

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_{1x_2})}{1-(rx_{1x_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{x_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ry_{x_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_{1x_2} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati 0, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati 1, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

⁸² Dwi Priyatno, *loc.cit*

BAB IV

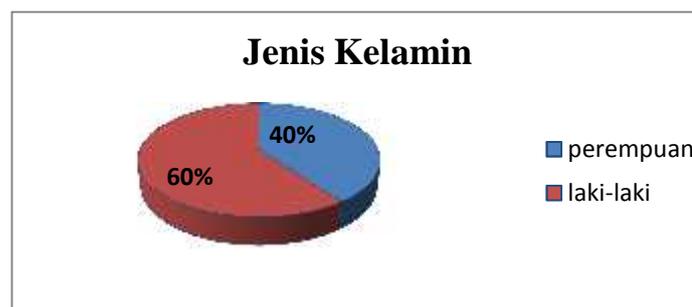
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan tetap PT “S”. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklarifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, pendidikan dan penghasilan per-bulan. Data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1

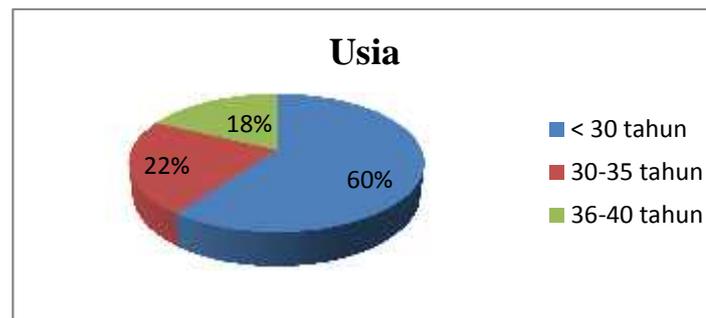
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang terpilih sebagai sampel sebanyak 27 responden (60%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya

sebanyak 18 responden (40%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menggambarkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



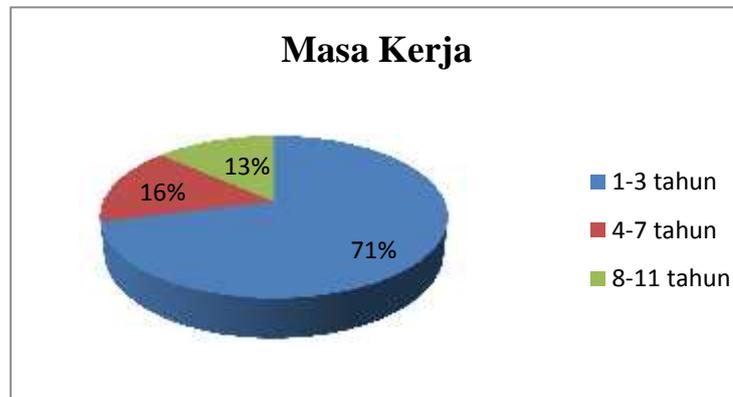
Gambar 4.2

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 27 orang (60%) responden yang berada pada usia kurang dari 30 tahun, sebanyak 10 orang (22%) berusia 30-35 tahun, dan sisanya sebanyak 8 orang (18%) berusia 36-40 tahun. Dilihat dari usia, mayoritas responden adalah karyawan yang berusia kurang dari 30 tahun.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



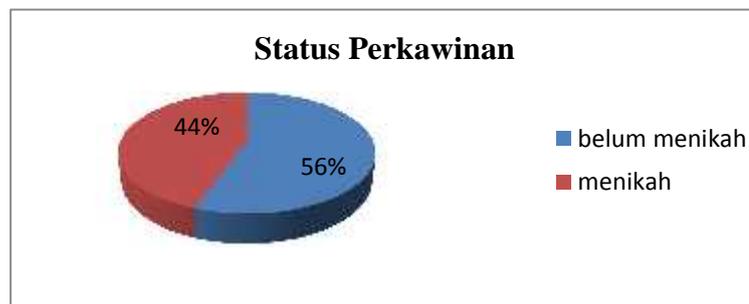
Gambar 4.3

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun, yaitu terdapat sebanyak 32 orang responden (71%), kemudian terdapat sebanyak 7 orang responden (16%) dengan masa kerja 4-7 tahun dan sisanya sebanyak 6 orang responden (13%) dengan masa kerja 8-11 tahun.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan



Gambar 4.4

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawina**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.4 dari total 45 orang responden, sebanyak 25 orang responden (56%) adalah belum menikah dan sebanyak 20 orang responden (44%) adalah sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang belum menikah.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



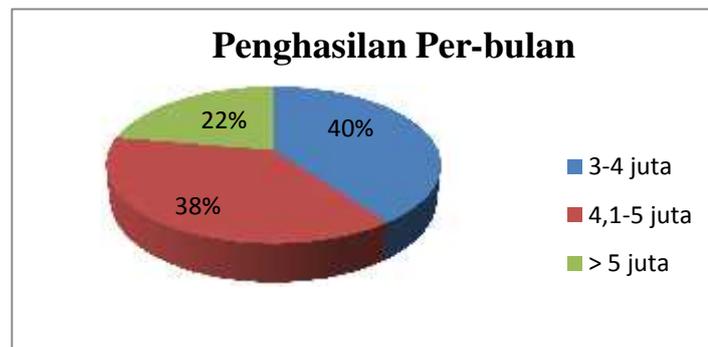
Gambar 4.5

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada *pie chart* diatas terlihat kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah karyawan pada kelompok pendidikan jenjang S1 sebanyak 29 orang (64%), kemudian D1-D3 sebanyak 9 orang (20%) dan SMA/SMK sebanyak 7 orang (16%). Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1.

4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan



Gambar 4.6

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan *pie chart* pada Gambar 4.6 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki penghasilan per-bulan pada range sebesar 3-4 juta sebanyak 18 orang (40%), pada range 4,1-5 juta sebanyak 17 orang (38%) dan lebihnya yaitu 10 orang responden (22%) berpenghasilan >5 juta per bulannya.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan SPSS 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya pada karyawan PT “S”, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan PT “S” secara acak sebanyak 30 orang. Jumlah

responden kuesioner untuk uji validitas sesuai dengan ketentuan jumlah minimal untuk uji validitas.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 20 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja(X₁)			
1	0,361	0,720	Valid
2	0,361	0,818	Valid
3	0,361	0,804	Valid
4	0,361	0,773	Valid
5	0,361	0,778	Valid
6	0,361	0,823	Valid
7	0,361	0,814	Valid
8	0,361	0,863	Valid
9	0,361	0,825	Valid
10	0,361	0,849	Valid
11	0,361	0,739	Valid
12	0,361	0,775	Valid
Stres Kerja (X₂)			
13	0,361	0,364	Valid

14	0,361	0,679	Valid
15	0,361	0,773	Valid
16	0,361	0,565	Valid
17	0,361	0,425	Valid
18	0,361	0,391	Valid
19	0,361	0,761	Valid
20	0,361	0,780	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja dapat dilihat bahwa dari seluruh butir pernyataan dinyatakan valid telah memenuhi syarat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,943	Reliabel
Stres Kerja	0,744	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 4.2, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel lingkungan kerja, dan stres kerja secara berurutan sebesar 0,943 dan 0,744. Jadi, instrumen dari kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui kuisioner yang disebarkan kepada 45 karyawan tetap PT “S” sesuai dengan jumlah sampel dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif untuk tiga variabel di dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja.

Jumlah pernyataan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 12 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-12 dan variabel stres kerja sebanyak 8 butir pernyataan dari nomor 13-20 dengan skor penilaian 1 untuk Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Setuju, 4 untuk Sangat Setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu fisik dan non fisik. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Analisis Deksriptif Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Fisik									
1	Penerangan pada ruangan kerja sudah memadai	5	11.11	20	44.44	19	42.22	1	2.22
2	Suhu udara pada ruangan kerja sudah sesuai dengan yang saya inginkan	6	13.33	19	42.22	16	35.56	4	8.89
3	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	8	17.78	23	51.11	13	28.89	1	2.22
4	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik	5	11.11	26	57.78	12	26.67	2	4.44
5	Pekerjaan saya tidak terganggu oleh kebisingan	10	22.22	18	40.00	15	33.33	2	4.44
6	Selalu tersedia pewangi ruangan untuk mengantisipasi bau tidak sedap di ruang kerja	14	31.11	19	42.22	10	22.22	2	4.44
7	Tata warna di tempat saya bekerja sudah bagus	12	26.67	19	42.22	12	26.67	2	4.44
8	Ruang kerja sudah terdekorasi dengan rapi	10	22.22	18	40.00	15	33.33	2	4.44
9	Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik	9	20.00	19	42.22	15	33.33	2	4.44
10	Tempat saya bekerja terjaga kebersihannya	6	13.33	19	42.22	17	37.78	3	6.67
Jumlah rata-rata dimensi fisik			18.89		44.44		32.00		4.67

Dimensi Non Fisik									
11	Komunikasi saya dengan karyawan lain terjalin dengan baik	5	11.11	20	44.44	17	37.78	3	6.67
12	Saya tidak memiliki masalah dengan karyawan lain di tempat bekerja	5	11.11	18	40.00	19	42.22	3	6.67
Jumlah rata-rata dimensi non fisik			11.11		42.22		40.00		6.67
Total rata-rata variabel lingkungan kerja			17.59		44.07		33.33		5.00

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka dapat dilihat bagaimana lingkungan kerja di sekitar karyawan PT “S”. Pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja merupakan pernyataan positif. Pada dimensi pertama yaitu fisik yang terdiri dari sepuluh butir pernyataan. Mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 44.44%. Artinya, sebagian besar responden merasa lingkungan kerja yang ada disekitar tidak dapat mendukung pekerjaan mereka sehingga mereka tidak dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT “S” masih tergolong buruk.

Dimensi kedua ialah non fisik yang terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor dua yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase sebesar 42.22%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT “S” masih tergolong buruk. Dengan kata lain, karyawan merasa hubungan dan komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja kurang baik sehingga dapat menghambat pekerjaan mereka, dimana setiap

pekerjaan memerlukan kerjasama yang baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden adalah skor nomor dua, dapat dilihat bahwa responden menjawab tidak setuju sebesar 44.07%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja fisik dan non fisik di sekitar masih buruk, seperti sirkulasi udara kurang bekerja dengan optimal, kelembaban di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh karyawan, penerangan kurang memadai, tidak tersedianya pewangi ruangan, suhu udara tidak sesuai dengan keinginan karyawan, dan komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel stres kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu luar organisasi, organisasi, kelompok dan individual. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Analisis Deksriptif Stres Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Luar Organisasi									
13	Teknologi yang digunakan perusahaan menghambat pekerjaan saya	5	11.11	10	22.22	14	31.11	16	35.56
Dimensi Organisasi									
14	Mendapat tekanan dari atasan saat bekerja	1	2.22	9	20.00	14	31.11	21	46.67

15	Memiliki beban kerja yang berlebihan	3	6.67	7	15.5 6	14	31.1 1	21	46.6 7
16	Jam kerja saya melebihi jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	5	11.1 1	4	8.89	17	37.7 8	19	42.2 2
Total rata-rata dimensi organisasi			6.67		14.8 1		33.3 3		45.1 9
Dimensi Kelompok									
17	Saya tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerja	7	15.5 6	4	8.89	18	40.0 0	16	35.5 6
18	Memiliki konflik dengan rekan kerja saya	6	13.3 3	3	6.67	12	26.6 7	24	53.3 3
Total rata-rata dimensi kelompok			14.4 4	3.5 0	7.78	15.0 0	33.3 3	20.0 0	44.4 4
Dimensi Individual									
19	Merasa jenuh dengan pekerjaan saya	4	8.89	6	13.3 3	16	35.5 6	19	42.2 2
20	Kurang istirahat dalam bekerja	3	6.67	6	13.3 3	11	24.4 4	25	55.5 6
Total rata-rata dimensi organisasi			7.78		13.3 3		30.0 0		48.8 9
Total rata-rata variabel stres kerja			9.44		13.6 1		32.2 2		44.7 2

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dapat dilihat bagaimana gambaran stres kerja di sekitar karyawan PT “S”. Pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel stres kerja merupakan pernyataan negatif. Pada dimensi pertama yaitu luar organisasi yang terdiri dari satu butir pernyataan. Mayoritas responden menjawab pada skor nomor empat yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 35.56%. Artinya, sebagian besar responden merasa tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi yang digunakan perusahaan sehingga menghambat waktu penyelesaian tugas. Dimensi kedua ialah organisasi yang terdiri dari tiga butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor empat yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 45.19%.

Hal ini menunjukkan bahwa responden mengalami stres kerja di dalam organisasi. Dengan kata lain, karyawan merasa tekanan, beban kerja, dan waktu kerja yang berlebihan sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Pada dimensi ketiga ialah kelompok yang terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor empat yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 44.44%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan dan memiliki konflik dengan karyawan lain.

Dimensi keempat ialah individual yang terdiri dari dua butir pernyataan. Pada dimensi ini mayoritas responden menjawab pada skor nomor empat yaitu menyatakan sangat setuju dengan presentase sebesar 48.89%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengalami kejenuhan dan kurang beristirahat dalam bekerja.

Secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden adalah skor nomor dua, dapat dilihat bahwa responden menjawab dengan skor empat sebesar 44.72%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kurangnya waktu beristirahat, memiliki konflik dengan rekan kerja, tekanan dan beban kerja yang berlebihan, mengalami kejenuhan dengan tugas yang dijalankan, serta kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Berikut ini adalah tabel analisis deskriptif variabel kinerja:

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	45	55	85	67,13	6,387

Sumber: Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui nilai minimum dari variabel kinerja adalah 55 dan nilai maksimumnya 85 dengan rata-rata 67,13. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata berada pada tingkat C yang berarti kinerja tergolong buruk dan harus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam maka dapat disimpulkan bahwa dimensi yang paling mempengaruhi menurunnya kinerja ialah dimensi waktu, karena mayoritas karyawan tidak hadir tepat waktu. Selanjutnya, dimensi kualitas kerja juga tergolong buruk karena karyawan belum dapat menghasilkan kinerja sesuai standar mutu. Pada dimensi kerja sama juga termasuk buruk, hal ini disebabkan kurangnya kerja sama yang terjalin antar karyawan dan sering terjadi *miss-communication*. Hal ini berdampak dalam menurunnya kinerja karyawan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67,13	27,07	24,98
	Std. Deviation	6,387	6,559	5,154
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,088	,121
	Positive	,082	,088	,099
	Negative	-,059	-,052	-,121
Test Statistic		,082	,088	,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,095 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan tabel uji normalitas pada tabel 4.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat nilai signifikan dari penelitian ini adalah untuk variabel lingkungan kerja sebesar

0,200, stres kerja 0,095 dan kinerja 0,200. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22, yaitu dengan mencari persamaan garis regresi variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dan 4.8.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja
dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1311,000	21	62,429	2,965	,006
		Linearity	695,787	1	695,787	33,051	,000
		Deviation from Linearity	615,213	20	30,761	1,461	,190
	Within Groups		484,200	23	21,052		
Total			1795,200	44			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.7, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja
dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	991,908	16	61,994	2,161	,036
		Linearity	607,731	1	607,731	21,183	,000
		Deviation from Linearity	384,177	15	25,612	,893	,579
Within Groups			803,292	28	28,689		
Total			1795,200	44			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.8, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dan kinerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.000 dan variabel stres kerja (X_2) sebesar 0.000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel

bebas (X) terdapat hubungan yang linear terhadap variabel terikat (Y) karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,777	1,286
	Stres Kerja	,777	1,286

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja yaitu masing-masing sebesar 1.286. Nilai VIF dari seluruh variabel

bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,013	,005
		Sig. (2-tailed)	.	,932	,974

	N	45	45	45
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-,013	1,000	-,475**
	Sig. (2-tailed)	,932	.	,001
	N	45	45	45
Stres Kerja	Correlation Coefficient	,005	-,475**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,974	,001	.
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Pada tabel 4.10, diketahui korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.932 dan korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.974. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4.2.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66,803	6,165		10,835	,000
Lingkungan Kerja	,436	,121	,448	3,597	,001
Stres Kerja	-,459	,154	-,371	-2,978	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.597. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $45-2-1=42$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2.018 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -2.978, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja.

4.2.5.1 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H_a : Lingkungan kejadian stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Lingkungan Kejadian Stres Kerja terhadap Variabel Terikat Kinerja
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	887,416	2	443,708	20,529	,000 ^b
Residual	907,784	42	21,614		
Total	1795,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Pada tabel 4.16, F hitung yang diperoleh sebesar 20.529. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $45-2-1=42$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.220 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0.000; dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja, serta model penelitian ini dikatakan baik.

4.2.5.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 66.803 + 0.436X_1 - 0.459 X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 66.803, artinya tanpa adanya variabel independen, variabel kinerja sudah mencapai 66.803. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.436 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.436 dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar -0.459 dan bertanda negatif. Artinya, jika variabel stres kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel tetap, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.459 dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

4.2.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja, dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,470	4,649

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Ditinjau dari Tabel 4.16, dapat ditinjau bahwa nilai R^2 sebesar 0.494 atau (49.4%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi varians kinerja 49.4% dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 50.6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT “S”.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja disekitar karyawan buruk atau tidak mendukung pekerjaan, maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menurun. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan dimensi fisik dan non fisik.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 44.07%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki lingkungan kerja yang buruk diakibatkan oleh sirkulasi udara kurang bekerja dengan optimal, kelembaban di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh karyawan, penerangan pada ruangan kerja kurang memadai, kurang tersedianya pewangi ruangan, tempat kerja kurang terjaga kebersihannya, suhu udara pada ruangan kerja tidak sesuai keinginan karyawan, komunikasi yang kurang baik antar karyawan dan sebagainya.

Hasil uji t pada lingkungan kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilihat berdasarkan $t_{hitung}(3.597) > t_{tabel}(2.018)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat (2012); Rahma Difayoga (2015), Rusli (2015); Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra (2015); Angel Susanti (2016); I Wayan Subagiarta (2016); Christoper Matthews (2016). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini senada dengan Lewa dan Subowo dalam Rusli yang menyatakan “lingkungan kerja dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.”⁸³ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh George dalam Angel, “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja”⁸⁴

Selain lingkungan kerja, stres kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT “S”. Apabila stres kerja karyawan tergolong tinggi, maka dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel stres kerja yang diukur menggunakan dimensi luar organisasi, organisasi, kelompok dan individual. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar 44.72%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki stres kerja yang tinggi dilihat dari kurangnya waktu beristirahat, memiliki konflik dengan rekan

⁸³ Rusli, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Koperasi Unit Desa Dan Usaha Kecil Menengah Di Provinsi Aceh, 2015, h. 16

⁸⁴ Angel Susanti Mandagie, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado”, Jurnal EMBA, Vol.4 No.1, 2016. h. 346

kerja, tekanan dan beban kerja yang didapatkan, kejenuhan dalam bekerja, jam kerja yang melebihi ketentuan, serta kerjasama tidak terjalin dengan baik

Hasil uji t pada variabel stres kerja juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $-t_{hitung}(-2.978) < -t_{tabel}(-2.018)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014); Warraich Usman (2014); Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra (2015); Angel Susanti (2016); Cokorda Istri Ari Sintya Dewi (2016), umumnya mengidentifikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seperti dikatakan oleh Sanjaya dalam Ida yang menjelaskan bahwa “tuntutan pekerjaan yang tinggi akan memicu timbulnya stres pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.”⁸⁵

Pada variabel kinerja dimensi yang paling mempengaruhi menurunnya kinerja ialah dimensi waktu, karena mayoritas karyawan tidak hadir tepat waktu. Selanjutnya, dimensi kualitas kerja juga tergolong buruk karena karyawan belum dapat menghasilkan kinerja sesuai standar mutu. Pada dimensi kerja sama juga termasuk buruk, hal ini disebabkan kurangnya kerja sama yang terjalin antar karyawan dan sering terjadi *miss-communication*. Hal ini berdampak dalam menurunnya kinerja karyawan.

⁸⁵ Ida Bagus dan Agus Ganesha, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar”, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015, h. 4

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3.220 dan F_{hitung} sebesar 20.529 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0.05 sehingga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0.494 hal ini berarti bahwa proporsi varians variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT “S” Jakarta adalah sebesar 49.4%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan tetap PT “S” adalah :
 - a. Lingkungan kerja PT “S” tergolong buruk. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang buruk sangat dipengaruhi oleh dimensi fisik. Hal tersebut karena responden merasa sirkulasi udara belum berjalan dengan baik, kelembaban mempengaruhi suhu tubuh, komunikasi yang kurang baik antar karyawan dan sebagainya. Selain itu, jaringan internet yang lambat dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
 - b. Stres kerja pada karyawan PT “S” tergolong tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, responden memiliki stres kerja tinggi dipengaruhi oleh dimensi individual, kelompok dan organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh responden merasa waktu istirahat yang kurang, konflik dengan rekan kerja dan beban kerja yang berlebihan. Hal ini berdampak pada meningkatnya stres kerja pada karyawan.

- c. Kinerja pada karyawan PT “S” tergolong rendah. Dalam penelitian ini, kinerja rendah disebabkan karena para karyawan sering terlambat datang ke kantor, belum menghasilkan kinerja sesuai standar mutu dan kurangnya kerjasama antar karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta.
3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT “S” Jakarta
4. Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT “S” Jakarta. Besarnya kontribusi lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja PT “S” Jakarta adalah sebesar 49.4%.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori dapat mendukung variabel terikat kinerja antara lain: Budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.

- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel kinerja agar dapat lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT “S” Jakarta

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
 - a. Perusahaan perlu menata barang-barang dengan rapi sehingga menciptakan area yang luas agar mendapatkan sirkulasi udara yang lebih baik.
 - b. Perusahaan perlu memperhatikan keadaan kelembaban ruangan agar tidak mempengaruhi suhu tubuh.
 - c. Perusahaan perlu memberikan kegiatan yang dapat meningkatkan komunikasi antar karyawan, seperti doa bersama di pagi hari, makan siang bersama, buka puasa bersama saat bulan ramadhan, dan lain-lain.
2. Stres Kerja
 - a. Perusahaan diharapkan tidak memaksakan karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja dan tidak mengganggu hari libur karyawan, agar karyawan dapat beristirahat dengan cukup.
 - b. Manajemen perlu menata dan merumuskan kembali uraian pekerjaan sehingga tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan.

c. Perusahaan perlu mengembangkan manajemen konflik yang baik, agar setiap perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik. Dengan begitu, konflik tidak akan menjadi besar dan berkepanjangan yang dapat merusak hubungan antar karyawan, sehingga dapat menimbulkan stres kerja cukup tinggi dalam diri karyawan.

3. Kinerja

a. Perusahaan perlu memberikan sanksi bagi karyawan yang terlambat dan tidak disiplin, seperti memberikan surat teguran dan pemotongan uang makan. Hal ini berguna untuk memberi efek jera kepada karyawan yang tidak disiplin.

b. Perusahaan perlu memberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta memberikan *reward* terhadap karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

c. Perusahaan perlu memberikan kegiatan seperti *out bond* dan *family gathering*. Hal yang diharapkan setelah kegiatan tersebut, karyawan dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan di kantor dan memiliki kerjasama yang baik antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Warraich Usman. "Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan", *Research Journal of Management Sciences*, Vol. 3 No. 7. 2014.
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Astianto, Anggit dan Heru Suprihdi. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya", *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 7. 2014.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan I Made Artha Wibawa. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK BPD Bali Cabang Ubud", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, ISSN : 2302-8912. 2016.
- Difayoga, Rama dan Ahyar Yuniawan, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang", *Diponegoro Journal Of Management* Vol. 4 No. 1, ISSN (Online): 2337-3792. 2015.
- Gibson et al. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Rupa Aksara, 2008.
- Handoko, Adityo Dwi. "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan", ISSN 2460-6545. 2016.
- Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang", *Jurnal WIGA*, Vol. 2 No. 1, ISSN NO 2088-0944. 2012.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Mandagie, Angel Susanti, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado", *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1, ISSN 2303-1174. 2016.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama, 2012.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mathews, Christopher dan I. K. Khann, “Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India”, *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Volume 5 Issue 4, 2016.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Askara, 2013.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia, 2011.
- Nitisemito, Alex S.. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media, 2010.
- Putra, Ida Bagus Komang Surya Dharma dan Agoes Ganesha Rahyuda. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9. 2015.
- Rusli, dkk. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh”, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4 No. 2, ISSN 2302-0199. 2015.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

- Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo, 2008.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara, 2016.
- Siagian, Sondang P. *Peranan Staff dalam Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung, 2010.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.
- Subagiarta, I Wayan. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal Kota Denpasar)”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 13 No. 3, ISSN : 1892-8486. 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2010.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Supranto, J. dan Nandan Limakrisna. *Statistika Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2009.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.

Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007.

Yani, Ahmad. Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner, www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1. 2012. (Diakses tanggal 26 Februari 2017 Pukul 17.32 WIB)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**KUESIONER****No. Kuesioner**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Megapolitan Developments, Tbk”** Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya karena tidak ada penilaian benar atau salah untuk jawaban yang diberikan, serta identitas dan informasi dari Bapak/Ibu/Saudara akan saya rahasiakan. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Nida Hanan Syafiah

. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Pria
 Wanita

Usia/umur : < 30 tahun 41 – 45 tahun
 30 – 35 tahun 46 – 50 tahun
 36 – 40 tahun > 50 tahun

Masa Kerja : 1 – 3 tahun
 4 – 7 tahun
 8 – 11 tahun

Status : Belum menikah
 Menikah

Pendidikan : SMA/SMK
 D1 – D3
 S1
 Lain-lain, _____

Penghasilan rata-rata
perbulan : Rp.3.000.000,- s.d. Rp.4.000.000,-
 Rp.4.100.000,- s.d. Rp.5.000.000,-
 Lebih dari Rp.5.000.000,-

II. Petunjuk

Berilah tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan pilihan Anda atas 20 pernyataan dibawah ini.

KETERANGAN:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Lingkungan Kerja (X₁)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Penerangan pada ruangan kerja sudah memadai				
2	Suhu udara pada ruangan kerja sudah sesuai dengan yang saya inginkan				
3	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya				
4	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik				
5	Pekerjaan saya tidak terganggu oleh kebisingan				
6	Selalu tersedia pewangi ruangan untuk mengantisipasi bau tidak sedap di ruang kerja				
7	Tata warna di tempat saya bekerja sudah bagus				
8	Ruang kerja sudah terdekorasi dengan rapi				
9	Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik				
10	Tempat saya bekerja terjaga kebersihannya				
11	Komunikasi saya dengan karyawan lain terjalin dengan baik				
12	Saya tidak memiliki masalah dengan karyawan lain di tempat bekerja				

Stres Kerja (X₂)

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
13	Saya merasa kesulitan mengikuti perkembangan teknologi				
14	Mendapat tekanan dari atasan saat bekerja				
15	Memiliki beban kerja yang berlebihan				
16	Jam kerja saya melebihi jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan				
17	Saya tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerja				
18	Memiliki konflik dengan rekan kerja saya				
19	Merasa jenuh dengan pekerjaan saya				
20	Kurang istirahat dalam bekerja				

LAMPIRAN 3

DATA MENTAH

a. Kinerja (Y)

NO.	INISIAL	GOL	DIVISION/DEPARTEMEN	NILAI PK
1	AI	5A	Finance Accounting	75
2	AP	2A	Finance / Finance	63
3	ARK	2A	Marketing / MarkComm	63
4	ARS	1C	Operation / HCD&GA	58
5	BL	2A	Finance / Finance	65
6	BY	2A	Operation / HCD&GA	63
7	CCR	3F	BU Karawaci / Finance	73
8	CSS	5C	IT	83
9	CT	3F	Finance / Accounting&Tax	66
10	DH	3C	Finance / Accounting&Tax	69
11	DJ	1C	Operation / HCD&GA	66
12	DR	5A	TAX	74
13	EP	2A	Asset Mgt & Corp. Legal / Legal	63
14	FA	2A	Finance/Finance	62
15	FF	2B	BU Bogor / Finance	64
16	FN	5B	MARCOMM	78
17	HAM	4A	Finance / Finance	68
18	HDY	1C	BU Karawaci / Operation	57
19	IMS	3A	Internal Audit	67
20	IDR	3A	HCDGA	65
21	IS	2D	Operation / Procurement	67
22	JJ	3A	Internal Audit	58
23	KDR	2A	SAD	61
24	KNS	1F	Operation / Planning & Design	59
25	LN	2A	Finance / Finance	61
26	LS	4C	Marketing / SAD	74
27	MAF	3F	Planning & Design	71
28	MS	3A	Finance - Pajak	66
29	NAP	3C	Marketing / MarkComm	70
30	NC	2F	IT	66
31	OD	7A	FINA	85

32	PAP	2D	Finance / Finance	65
33	PH	3D	Operation / IT	70
34	SA	3A	Asset Mgt & Corp. Legal / Legal	71
35	SJ	3E	Finance / IT	69
36	SNT	2D	Asset Mgt & Corp. Legal / Legal	63
37	TEJA	3C	Operation / Planning & Design	69
38	TK	3C	Finance / Finance	68
39	TR	2E	Finance / Finance	65
40	TRI	2A	Asset Mgt & Corp. Legal / Legal	60
41	UKA	1C	Operation / HCD&GA	55
42	YNT	3F	Asset Mgt & Corp. Legal / Legal	70
43	YC	3C	Finance / Accounting&Tax	74
44	YK	4A	Operation / HCD&GA	74
45	YN	3C	Operation / HCD&GA	68

b. Lingkungan Kerja (X₁)

NO. RESP	NOMOR BUTIR ANGKET												SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	4	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	28
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	20
4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	21
5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	14
6	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	22
7	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	28
8	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	29
9	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	15
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	26
11	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	32
12	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	27
13	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	22
14	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	25
15	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	2	20
16	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	32

17	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	22
18	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	18
19	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	25
20	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	27
21	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	26
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
23	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	25
24	2	3	1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	25
25	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	24
26	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	27
27	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	1	23
28	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	<u>4</u>	45
29	2	3	1	2	3	1	1	2	3	3	2	2	25
30	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	21
31	4	4	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	30
32	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	28
33	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	30
34	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	32
35	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	38
37	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23
38	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	23
39	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	30
40	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
41	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	42
42	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	29
43	2	2	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	32
44	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	19
45	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	26

c. Stres Kerja (X_2)

NO. RESP	NOMOR BUTIR ANGKET								SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	4	4	1	4	4	28
2	4	1	1	4	1	4	1	4	20
3	4	3	4	3	3	3	3	3	26
4	4	4	3	3	3	3	3	4	27
5	2	4	4	4	3	4	4	4	29
6	4	4	4	3	4	4	4	3	30
7	2	3	4	4	3	4	3	4	27
8	3	2	1	3	3	3	4	4	23
9	3	2	2	3	4	4	3	4	25
10	2	4	4	4	4	4	4	4	30
11	2	2	2	2	2	3	2	3	18
12	4	4	4	4	3	4	3	4	30
13	2	4	4	1	4	3	4	3	25
14	4	4	4	3	4	3	4	4	30
15	3	4	4	3	3	4	4	4	29
16	2	3	4	3	4	4	2	3	25
17	4	4	4	4	3	4	3	4	30
18	3	3	3	4	3	3	4	4	27
19	3	3	3	4	1	2	3	4	23
20	2	3	4	3	4	4	4	4	28
21	3	3	4	3	3	3	2	3	24
22	3	4	3	3	4	3	3	3	26
23	3	4	4	4	4	4	4	3	30
24	4	4	4	3	4	4	4	4	31
25	4	4	4	4	3	4	4	4	31
26	4	4	4	1	3	4	3	3	26
27	1	4	4	4	3	4	3	1	24
28	3	2	3	4	2	4	2	2	22
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	4	4	3	3	4	4	4	29
31	3	2	2	4	1	1	4	2	19
32	1	4	1	1	3	4	1	1	16
33	4	3	3	4	4	3	4	4	29
34	3	3	3	1	2	1	3	4	20

35	2	3	3	2	1	2	1	2	16
36	2	2	2	2	1	1	2	2	14
37	3	3	3	1	1	1	3	3	18
38	1	2	3	3	2	2	3	2	18
39	3	2	2	3	4	4	2	2	22
40	1	2	2	2	1	1	1	1	11
41	2	3	3	3	3	3	3	4	24
42	4	3	3	4	4	4	4	4	30
43	4	3	3	4	3	4	3	4	28
44	4	4	4	3	3	4	4	4	30
45	1	4	2	4	4	3	3	3	24

LAMPIRAN 3
DATA UJI VALIDITAS

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja(X₁)			
1	0,361	0,720	Valid
2	0,361	0,818	Valid
3	0,361	0,804	Valid
4	0,361	0,773	Valid
5	0,361	0,778	Valid
6	0,361	0,823	Valid
7	0,361	0,814	Valid
8	0,361	0,863	Valid
9	0,361	0,825	Valid
10	0,361	0,849	Valid
11	0,361	0,739	Valid
12	0,361	0,775	Valid
Stres Kerja (X₂)			
13	0,361	0,364	Valid
14	0,361	0,679	Valid
15	0,361	0,773	Valid
16	0,361	0,565	Valid
17	0,361	0,425	Valid
18	0,361	0,391	Valid
19	0,361	0,761	Valid
20	0,361	0,780	Valid

LAMPIRAN 4
DATA HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,943	Reliabel
Stres Kerja	0,744	Reliabel

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

a. KINERJA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	45	55	85	67,13	6,387

b. LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Fisik									
1	Penerangan pada ruangan kerja sudah memadai	5	11.11	20	44.44	19	42.22	1	2.22
2	Suhu udara pada ruangan kerja sudah sesuai dengan yang saya inginkan	6	13.33	19	42.22	16	35.56	4	8.89
3	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	8	17.78	23	51.11	13	28.89	1	2.22
4	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik	5	11.11	26	57.78	12	26.67	2	4.44
5	Pekerjaan saya tidak terganggu oleh kebisingan	10	22.22	18	40.00	15	33.33	2	4.44
6	Selalu tersedia pewangi ruangan untuk mengantisipasi bau tidak sedap di ruang kerja	14	31.11	19	42.22	10	22.22	2	4.44
7	Tata warna di tempat saya bekerja sudah bagus	12	26.67	19	42.22	12	26.67	2	4.44
8	Ruang kerja sudah terdekorasi dengan rapi	10	22.22	18	40.00	15	33.33	2	4.44
9	Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik	9	20.00	19	42.22	15	33.33	2	4.44

10	Tempat saya bekerja terjaga kebersihannya	6	13.33	19	42.22	17	37.78	3	6.67
Jumlah rata-rata dimensi fisik			18.89		44.44		32.00		4.67
Dimensi Non Fisik									
11	Komunikasi saya dengan karyawan lain terjalin dengan baik	5	11.11	20	44.44	17	37.78	3	6.67
12	Saya tidak memiliki masalah dengan karyawan lain di tempat bekerja	5	11.11	18	40.00	19	42.22	3	6.67
Jumlah rata-rata dimensi non fisik			11.11		42.22		40.00		6.67
Total rata-rata variabel lingkungan kerja			17.59		44.07		33.33		5.00

c. STRES KERJA

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Luar Organisasi									
13	Teknologi yang digunakan perusahaan menghambat pekerjaan saya	5	11.11	10	22.22	14	31.11	16	35.56
Dimensi Organisasi									
14	Mendapat tekanan dari atasan saat bekerja	1	2.22	9	20.00	14	31.11	21	46.67
15	Memiliki beban kerja yang berlebihan	3	6.67	7	15.56	14	31.11	21	46.67
16	Jam kerja saya melebihi jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	5	11.11	4	8.89	17	37.78	19	42.22
Total rata-rata dimensi organisasi			6.67		14.81		33.33		45.19
Dimensi Kelompok									
17	Saya tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerja	7	15.56	4	8.89	18	40.00	16	35.56
18	Memiliki konflik dengan rekan kerja saya	6	13.33	3	6.67	12	26.67	24	53.33
Total rata-rata dimensi kelompok			14.44	3.50	7.78	15.00	33.33	20.00	44.44

Dimensi Individual									
19	Merasa jenuh dengan pekerjaan saya	4	8.89	6	13.3 3	16	35.5 6	19	42.2 2
20	Kurang istirahat dalam bekerja	3	6.67	6	13.3 3	11	24.4 4	25	55.5 6
Total rata-rata dimensi organisasi			7.78		13.3 3		30.0 0		48.8 9
Total rata-rata variabel stres kerja			9.44		13.6 1		32.2 2		44.7 2

LAMPIRAN 6

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67,13	27,07	24,98
	Std. Deviation	6,387	6,559	5,154
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,088	,121
	Positive	,082	,088	,099
	Negative	-,059	-,052	-,121
Test Statistic		,082	,088	,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1311,000	21	62,429	2,965	,006
		Linearity	695,787	1	695,787	33,051	,000
		Deviation from Linearity	615,213	20	30,761	1,461	,190
Within Groups			484,200	23	21,052		
Total			1795,200	44			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	991,908	16	61,994	2,161	,036
		Linearity	607,731	1	607,731	21,183	,000
		Deviation from Linearity	384,177	15	25,612	,893	,579
Within Groups			803,292	28	28,689		
Total			1795,200	44			

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja	,777	1,286
Stres Kerja	,777	1,286

a. Dependent Variable: Kinerja

d. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,013	,005
		Sig. (2-tailed)	.	,932	,974
		N	45	45	45
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-,013	1,000	-,475**
		Sig. (2-tailed)	,932	.	,001
		N	45	45	45
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	,005	-,475**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,974	,001	.
		N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

a. Hasil Regresi Linear Berganda (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66,803	6,165		10,835	,000
	Lingkungan Kerja	,436	,121	,448	3,597	,001
	Stres Kerja	-,459	,154	-,371	-2,978	,005

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji F (ANOVA) Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Variabel Dependen Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	887,416	2	443,708	20,529	,000 ^b
	Residual	907,784	42	21,614		
	Total	1795,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

c. Hasil Analisis Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,470	4,649

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 8

FORM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TETAP PT “S”

NAMA		BOLONGAN	
JABATAN		TGL. MASUK	
NIK			

Skor: diambil nilai yg terendah dari masing-masing aspek – kecenderungan yang lebih tinggi akan
 menunjukkan T.O.

Pala	Proficiency Level	Waktu	Skor
1	Waktu		
	a.	Selalu tepat waktu dan tidak pernah melanggar peraturan	20-25
	b.	Biasanya tepat waktu dan tidak pernah melanggar peraturan	13-19
	c.	Sekali-sekali tidak tepat waktu dan sekali-sekali melanggar tata tertib	6-12
2	d.	Hanya sekali-sekali tepat waktu dan pernah mendapatkan sanksi kedisiplinan	0-5
	Kuantitas Kerja		
	a.	Selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu	20-25
	b.	Biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendekati waktu yang ditetapkan	13-19
3	c.	Hasil kerja baik tetapi waktu kerja standar	6-12
	d.	Hasil kerja dibawah yang diharapkan dan melewati waktu	0-5
	Kualitas Kerja		
	a.	Hasil kerja yang selalu memenuhi standar mutu bahkan sering kali jauh lebih baik dan yang ditetapkan	20-25
4	b.	Hasil kerja sesuai standar mutu dan sesuai ketetapan	13-19
	c.	Biasanya tepat dan sesuai ketetapan tetapi membutuhkan pengontrolan	6-12
	d.	Ketetapan memadal tetapi sering salah	0-5
	Kemampuan Kerjasama		
4	a.	Selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	20-25
	b.	Biasanya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	13-19
	c.	Sekali-sekali tidak dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	6-12
	d.	Kurang dapat menjalin kerja sama yang baik antar karyawan	0-5
TOTAL			

Penilai

LAMPIRAN 9

HASIL WAWANCARA MENDALAM VARIABEL KINERJA

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Buruk
1.	Ketepatan waktu yang dilakukan oleh karyawan				v
2.	Pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan		v		
3.	Pencapaian standar mutu yang dilakukan oleh karyawan			v	
4.	Kerja sama yang terjalin antar karyawan			v	

RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Nida Hanan Syafiah. Peneliti terlahir sebagai anak keempat dari pasangan Yakub dan Lisnawati pada 02 Oktober 1995. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua beserta kaka kandungnya Firman di Jalan Sumur Batu RT 06, RW 05, No. 38, Kelurahan Cempaka Baru, Kecamatan Kemayoran, Jakarta.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermuladi TK Al-Mujahidin. Selepas dari Taman Kanak-kanak, peneliti melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SDN 05 Pagi Cempaka Baru dari tahun 2001 hingga tahun 2007. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya dari tahun 2007 hingga 2010 di SMP Negeri 10 Jakarta, dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri 53 Jakarta dan lulus pada tahun 2013. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2013 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017, dengan memilih konsentrasi / peminatan manajemen sumber daya manusia.