

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PELABUHAN INDONESIA II, CABANG TG. PRIOK  
JAKARTA UTARA**

**YUDHA SETIAWAN P  
8215082817**



**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan  
gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2013**

**THE INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT AND  
WORK STRESS TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE  
AT PT. PELABUHAN INDONESIA II, BRANCH OF TG.  
PRIOK, NORTH JAKARTA**

**YUDHA SETIAWAN P  
8215082817**



**Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment  
at Faculty of Economic Universitas Negeri Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT  
DEPARTMENT OF MANAGEMENT  
FACULTY OF ECONOMIC  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2013**

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab**

**Dekan Fakultas Ekonomi**



Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus

NIP: 19671207 199203 1 001

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP: 19570221 198503 2 002	Ketua		18/7 - 2013
2. <u>Widya Parimita, S.E., M.PA</u> NIP: 19700605 200112 2001	Sekretaris		19/7 - 2013
3. <u>Agung AWS Waspodo, S.E., MPP</u> NIP: 19710829 200212 1 002	Penguji Ahli		15/7 - 2013
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		26/7 - 2013
5. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing II		18/7 - 2013

Tanggal Lulus:

## 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 pernah 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 2013

Yang membuat pernyataan



Yudha Setiawan Pratama

No.Reg. 8215082817

## ABSTRAK

**Yudha Setiawan Pratama, 2013; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tg. Priok. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja , stres kerja dan kinerja karyawan, 2) untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 3) untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, 4) untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini karyawan lapangan Divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok sejumlah 113 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan: 1) 16,47% karyawan merasa belum memiliki lingkungan kerja yang nyaman, 2) 38,19% karyawan merasa stres kerja dalam perusahaan masih tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan: 1) adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (5,5%), 2) adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan (4,6%), 3) lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (10,2%).

Kata kunci: lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

***Yudha Setiawan Pratama, 2013; The Influence of Working Environment and Working Stress towards Employees Performance at PT. Pelabuhan Indonesia II branch Tg. Priok. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.***

*The purpose of the research are: 1) To know description for working environment, working stress, and employees performance at PT. Pelabuhan Indonesia II branch Tg. Priok. 2) Test empirically influence of working environment towards employees performance at PT. Pelabuhan Indonesia II branch Tg. Priok. 3) Test empirically influence of Working stress towards employees performance at PT. Pelabuhan Indonesia II branch Tg. Priok. 4) Test empirically influence of working environment and working stress towards employees performance at PT. Pelabuhan Indonesia II branch Tg. Priok. The object of this research are yard employees of operation terminal III PT. Pelabuhan Indonesia II branch Tg. Priok that taken 113 person. The type of this research is explanatory. The result of descriptive analysis shows: 1) 16,47% the employees feel they don't have good working environment. 2) 38,19% the employees feel working stress of this company still high. The result of hypothesis shows: 1) working environment significantly influence employees performance (5,5%). Working stress significantly influence employees performance (4,6%). Working environment and working stress significantly together influence employees performance (10,2).*

*Keywords: working environment, working stress, employees performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si selaku Dosen Pembimbing Satu.
2. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing Dua, sekaligus sebagai Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
3. Drs. Dedi Pruwana E.S., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Dr. Hamidah S.E.,M.Si selaku Ketua jurusan Manajemen
5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.

7. Nursidik dan Nina Ningsih selaku Ayah dan ibu peneliti, saudara, serta seluruh keluarga peneliti yang telah memberikan motivasi dan doa restu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok yang telah mengisi kuisisioner dan membantu peneliti selama proses penelitian.
9. Terimakasih kepada Gema Murtadho, Rizky Octa, Junita Leonsius, Wahyudiah Subekti, Cyntia Nellawati, Diana Nauli, M. Nasirudin dan semua teman yang telah memberi masukan dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen yang telah memberi masukan mengenai penulisan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti dengan hati yang lapang akan menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Mei 2013

Peneliti



## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	-
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.2 Lingkungan Kerja Karyawan .....	16

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Karyawan .....	16
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	18
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.3. Stres kerja .....	23
2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	23
2.3.2 Penyebab Stres Kerja .....	25
2.3.3 Gejala Stres Kerja .....	32
2.3.4 Dampak Stres kerja .....	35
2.4 <i>Review</i> Penelitian Relevan .....	37
2.5 Kerangka Pemikiran .....	45
2.6 Hipotesis .....	48

### **BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian .....	50
3.1.1 <i>Company Profile</i> .....	50
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
3.2 Metode Penelitian .....	54
3.3 Operasional Variabel Penelitian .....	55
3.3.1 Definisi Konseptual.....	55
3.3.2 Definisi Operasional .....	56
3.3.3 Skala Pengukuran .....	60
3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel .....	61
3.5 Prosedur Pengumpulan Data .....	63
3.6 Metode Analisis .....	63

3.6.1 Uji Instrumen .....	63
3.6.1.1 Uji Validitas .....	63
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	64
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	65
3.6.2.1 Uji Normalitas .....	65
3.6.2.2 Uji Linearitas .....	65
3.6.2.3 Uji Multikolinearitas .....	65
3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas .....	66
3.6.3 Analisis Regresi .....	66
3.6.3.1 Uji t .....	66
3.6.3.2 Uji F (Regresi simultan) .....	68
3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi .....	69
3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	70
3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	71

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	72
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	77
4.2.1 Hasil Uji Instrumen.....	77
4.2.1.1 Uji Validitas.....	77
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	79
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	80
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	81

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	83
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	85
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	85
4.2.3.2 Uji Heterokedastisitas.....	86
4.2.3.3 Uji Multikolinieritas.....	87
4.2.3.4 Uji Linieritas.....	88
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	90
4.2.4.1 Hipotesis 1 (H1).....	90
4.2.4.2 Hipotesis 2 (H2).....	93
4.2.4.3 Hipotesis 3 (H3).....	96
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian.....	101

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Tabel Hasil Penyebaran Pra Kuesioner.....	7
1.2	Tabel hasil Penilaian Kinerja Karyawan.....	8
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	44
3.1	Operasional Variabel Lingkungan kerja.....	58
3.2	Operasional Variabel Stres Kerja.....	59
3.3	Jumlah Populasi Terjangkau.....	61
4.1	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	78
4.2	Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	79
4.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	80
4.4	Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja .....	81
4.5	Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja .....	83
4.6	Hasil Uji Normalitas.....	85
4.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
4.9	Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja.....	89
4.10	Hasil Uji Linearitas Stres Kerja.....	89
4.11	Hasil Uji t Variabel Lingkungan kerja.....	91
12	Hasil Analisis Determinasi H <sub>1</sub> .....	93
4.13	Hasil Uji t Variabel Stres Kerja.....	94
4.14	Hasil Analisis Determinasi H <sub>2</sub> .....	96

4.15	Hasil Regresi Linear Berganda.....	97
4.16	Hasil Uji F .....	99
4.17	Hasil Analisis Determinasi $H_3$ .....	100
4.18	Interpretasi Hasil Analisis.....	101

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Keterkaitan Variabel.....	47
3.1	Skala Interval 7 Poin.....	60
4.1	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
4.3	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
4.4	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	76
4.5	Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nomor Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
1	Kuesioner Penelitian
2	Hasil Kuesioner Validitas Instrumen $X_1$
3	Hasil Kuesioner Validitas Instrumen $X_2$
4	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
5	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja
6	Hasil Uji Realibilitas
7	Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja
8	Instrumen Penelitian Variabel Stres Kerja
9	Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja
10	Hasil Analisis Deskriptif Stres kerja
11	Hasil Uji Normalitas
12	Hasil Uji Heteroskedastisitas
13	Hasil Uji Multikolinieritas
14	Hasil Uji Linieritas Lingkungan kerja dengan Kinerja
15	Hasil Uji Linieritas Stres Kerja dengan Kinerja
16	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana untuk Lingkungan Kerja
17	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana untuk Stres Kerja
18	Hasil Koefisien Regresi Secara Bersamaan (Uji F)



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi. Tanpa Sumber Daya Manusia, organisasi tidak akan bergerak untuk mencapai tujuannya. Karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengelolaan SDM yang baik, dilaksanakan secara berkesinambungan melalui rangkaian aktivitas yang terintegrasi dalam kerangka arsitektur SDM, mulai dari aktivitas *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (memimpin), *staffing* (penempatan) dan *controlling* (pengontrolan). Dengan pengelolaan SDM yang baik, dapat diciptakan SDM yang profesional dalam jumlah memadai berdasarkan keahlian yang dibutuhkan sesuai tuntutan perkembangan usaha, sehingga tercapai produktivitas SDM yang optimal dalam mendukung keberhasilan implementasi strategi yang telah ditetapkan.

Di era globalisasi dan perdagangan bebas internasional menuntut seluruh Negara didunia untuk mengoptimalkan keunggulan yang dimiliki, baik keunggulan mutlak maupun keunggulan komparatif. Perdagangan bebas internasional telah membuka peluang bagi pelaku bisnis dan perdagangan antar Negara untuk dapat mengembangkan area pemasarannya. Pengembangannya

lebih mengarah pada peningkatan sarana dan prasarana yang distandarkan untuk kepentingan internasional.

Kaitannya dengan perdagangan bebas internasional, pelabuhan menjadi sorotan pengembangan utama, karena sebagai pintu gerbang keluar masuknya barang atau kargo antar Negara. Industri jasa kepelabuhanan dalam hal ini meliputi pelayanan jasa dermaga untuk bertambat, pelayanan pengisian bahan bakar, pelayanan naik/turun penumpang ataupun barang, pelayanan jasa dermaga untuk pelaksanaan bongkar muat dan peti kemas, pelayanan jasa gudang dan tempat penimbunan barang, alat bongkar dan peralatan pelabuhan, pelayanan jasa peti kemas, pelayanan pusat distribusi dan konsolidasi barang dan pelayanan jasa penundaan kapal.

Salah satu perusahaan terbesar yang ada di Indonesia dalam industri kepelabuhanan adalah PT. Pelabuhan Indonesia. PT. Pelabuhan Indonesia terdiri dari empat pelabuhan utama. PT. Pelabuhan Indonesia I, II, III, dan IV. PT pelabuhan Indonesia I berpusat di Belawan, sedangkan PT. Pelabuhan Indonesia II berpusat di Tanjung Priok, PT. Pelabuhan Indonesia III berpusat di Tanjung Perak dan juga PT. Pelabuhan Indonesia IV berpusat di Makasar.

PT. Pelabuhan Indonesia II dalam hal ini pelabuhan Tanjung Priok merupakan pelabuhan internasional terbesar dan tersibuk di Indonesia, yang menjadi tulang punggung pembangunan nasional. Pelabuhan Tanjung Priok senantiasa terus menerus dipelihara dan dikembangkan agar dapat meningkatkan daya saing industri dalam perdagangan internasional dan iklim investasi. Disamping sebagai pelabuhan terbesar di Indonesia yang memiliki fasilitas

terlengkap dan termmodern berbasiskan teknologi informasi, pelabuhan Tanjung Priok tetap menjadi pilihan *Port of choice* yakni pelabuhan utama bagi pengguna jasa di Indonesia dan dari seluruh dunia.

PT. Pelabuhan Indonesia II mempunyai satu kantor pusat dan dua belas cabang pelabuhan yang terdiri dari cabang Tanjung Priok, Sunda Kelapa, Cirebon, Banten, Panjang, Palembang, Bengkulu, Jambi, Teluk bayur, Pangkal Balam, Tanjung Pandan dan Pontianak. Pelabuhan Tanjung Priok merupakan cabang kelas utama dibawah Pengelolaan PT. Pelabuhan Indonesia II yang merupakan pelabuhan terbesar di Indonesia yang memiliki fasilitas terlengkap dan modern berbasis teknologi internet.

PT. Pelabuhan Indonesia II mempekerjakan 2.469 karyawan yang tersebar dikantor pusat, dua belas cabang pelabuhan, pusat pelatihan serta *Tanjung Priok car terminal*. PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tanjung Priok masih menjadi unit kerja terbanyak yang menampung karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II. Sebanyak 817 orang tercatat menjadi karyawan di cabang ini. Adapun jumlah karyawan yang bekerja dikantor pusat tercatat 489 orang. Jadi dapat diketahui bahawa PT. Pelabuhan Indonesia II pusat dan cabang Tanjung Priok tercatat 1306 karyawan.

Pelabuhan Tanjung Priok melakukan aktivitas yang rata-rata setiap hari mampu melayani 60-70 unit kapal per hari, dan telah memposisikan dirinya menjadi pelabuhan Tanjung Priok sebagai *Hub Port*. Dimana pola perdagangan pelabuhan Tanjung Priok secara umum mulai memberikan gambaran perubahan-perubahan secara bertahap dari pelabuhan ekspor-impor menjadi pelabuhan

*transshipment*. Potensi barang-barang *transshipment* semakin meningkat sejalan dengan hadirnya suatu pola perdagangan dengan menggunakan petikemas melalui daerah seperti Panjang, Pontianak dan Palembang baik untuk tujuan ekspor maupun untuk tujuan pelabuhan dalam Negeri. Artinya pelabuhan Tanjung Priok telah membuktikan perannya sebagai pintu gerbang perekonomian nasional dimana sekitar 65% lalu lintas barang adalah barang ekspor dan impor dan 35% adalah barang antar pulau.

Untuk memenuhi pelayanan jasa kepelabuhanan yang efektif dan efisien maka dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Perusahaan menginginkan karyawan selalu bekerja dalam kinerja terbaiknya. Karena dengan kinerja yang baik, karyawan memberikan sumbangsih terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya dan juga kinerja perusahaan, dilihat dari kinerja karyawan yang dimiliki. Jadi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan pun baik dan begitu juga sebaliknya.

Namun dalam kenyataannya tidak selalu karyawan mendapatkan kinerja terbaiknya. Karena ada pula masalah-masalah atau konflik-konflik yang terjadi dalam diri karyawan. Tugas MSDM adalah bagaimana menangani berbagai karyawan yang berbeda-beda dan dengan masalah yang berbeda pula. Agar karyawan dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2009). Faktor-faktor inilah yang nantinya akan menentukan tinggi-rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang menentukan tingginya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat membantu dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan kenyamanan bagi orang yang bekerja didalamnya. Suasana yang nyaman dapat memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja secara optimal. Sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan juga mempunyai pengaruh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Jika kondisi lingkungan kerja tidak layak, misalnya dalam keadaan kotor bau dan tidak sehat, maka karyawan dapat terkena penyakit. Karyawan pun enggan berlama-lama didalam kantor. Sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Begitu pula jika sarana dan prasana didalam perusahaan tidak lengkap, karyawan akan susah menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan peralatan khusus. Misalnya untuk karyawan lapangan yang membutuhkan alat keselamatan dalam menjalankan tugasnya. Hal itu sangat penting bagi karyawan dan juga perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Stres adalah respon-respon fisiologis dari tubuh terhadap tuntutan lingkungan maupun personal dan dapat diartikan juga stres adalah reaksi pertahanan tubuh secara keseluruhan terhadap sumber-sumber stres.

Dampak yang ditimbulkan dari stres adalah penurunan kinerja karyawan, dan juga dampak lain seperti peningkatan tingkat absensi, produktifitas yang menurun, dan ketidakpuasan kerja (Nitisemito dalam Septianto, 2010). Hal ini bisa menurunkan kualitas kinerja perusahaan. Karena kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan memperhatikan tingkat stres karyawan. Agar tercapainya kinerja yang efektif dan efisien dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Pada PT. Pelabuhan Indonesia II sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang sangat baik. Karena PT. Pelabuhan Indonesia II tidak hanya melakukan pekerjaan kantor, tetapi juga melakukan pekerjaan lapangan. Oleh karena itu, demi mencapai kinerja yang baik, MSDM PT. Pelabuhan Indonesia II harus mengurangi stres karyawan dan juga menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan kepada 30 orang responden, peneliti menemukan adanya masalah antara lingkungan kerja pelabuhan dan stres kerja karyawan baik dari pekerjaan itu sendiri maupun dari dalam diri karyawan tersebut terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Pelabuhan Indonesia II khususnya di Operasi Terminal III. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner Pra Riset

No	Faktor masalah yang yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah	Persen
1	Upah	10	33,33
2	Komunikasi internal	17	56,67
3	Budaya organisasi	5	16,67
4	Disiplin kerja	3	10,00
5	Lingkungan kerja	30	100
6	Stres kerja	21	70,00
7	Kepuasan kerja	19	63,33
8	Motivasi kerja	11	36,67
9	Konflik	15	50,00
10	Gaya kepemimpinan	7	23,33
11	Lainnya.....	0	0

Sumber : Diolah oleh peneliti tahun 2012

Berdasarkan Tabel 1.1 indikator masalah yang paling sering dialami oleh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Dari hasil penyebaran kuesioner pra riset itu didapat 30 karyawan atau 100 % yang menyatakan lingkungan kerja sebagai indikator yang paling bermasalah di perusahaan itu dan 21 karyawan atau 70,00% yang menyatakan stres kerja sebagai indikator yang bermasalah. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh faktor cuaca yang tidak menentu di tempat kerja karyawan lapangan, kebisingan yang disebabkan alat-alat berat yang ada di lingkungan pelabuhan, kebersihan yang ada di wilayah lapangan pelabuhan dan sebagainya. Dan juga mungkin disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan yang diterima oleh karyawan lapangan, tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, hubungan yang buruk antara rekan kerja, struktur organisasi yang terlalu panjang dan sebagainya.

Peneliti melihat ada beberapa kejanggalan yang terjadi dalam PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg Priok. Diantaranya adalah adanya karyawan yang sering keluar lapangan Pelabuhan saat jam kerja, standar penilaian kinerja yang tidak mencapai maksimal, pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan tepat waktu. Diperkuat kembali dengan penilaian kinerja yang tidak mencapai target dari perusahaan pada tahun 2011-2012. Pada Tabel 1.2 dapat dilihat penilaian kinerja perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok divisi Terminal Operasi III.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Divisi Terminal Operasi III

NO	NAMA*	PENILAIAN BERDASARKAN BOBOT			NILAI	TARGET PERUSAHAAN
		RENCANA HASIL KERJA (60%)	PROSES KERJA (30%)	IDE/ INISIATIF (10%)		
1	A	41,94	20,56	7,50	70,00	78
2	B	37,41	23,65	7,35	68,41	78
3	C	39,59	22,14	6,50	68,23	78
4	D	40,79	21,50	7,38	69,67	78
5	E	41,13	21,56	7,48	70,16	78
6	F	41,15	22,45	6,18	69,78	78
7	G	41,33	21,50	7,38	70,21	78
8	H	41,52	19,50	8,18	69,20	78
9	I	41,93	19,64	8,95	70,52	78
10	J	39,60	22,88	6,41	68,89	78

Sumber: data dari PT. Pelabuhan Indonesia II (\*nama karyawan tidak dapat dicantumkan) 2012



Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa ada beberapa karyawan yang penilaiannya dibawah standar yang diharapkan perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa ada masalah didalam kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok divisi Terminal Operasi III.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, lapangan kerja eksternal di sekitar pelabuhan sangat panas, dengan alat-alat berat yang ada dan membahayakan, dan iklim yang tidak menentu pada setiap harinya. Dengan lingkungan kerja yang seperti itu, karyawan harus tetap bekerja walaupun lingkungan kerja tidak nyaman. Dan juga, dengan pekerjaan yang sangat menyita pikiran dan juga beban kerja yang berlebihan, sangat memudahkan karyawan terkena stres kerja. Inilah masalah yang sering terjadi pada lingkungan kerja PT. Pelabuhan Indonesia II.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II Di Jakarta Utara.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di pelabuhan mempengaruhi kinerja karyawan dan kondisi stres karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka dari masalah diatas didapat perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok?

2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok?
3. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok?
4. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok?

### **1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia II adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia II adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia II

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Pelabuhan Indonesia II dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

## 2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja dari apa yang dibebankan kepada seorang pegawai pada periode tertentu. Seorang pegawai akan memperlihatkan kinerja yang maksimal karena ia memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaan yang diembannya. Setiap pegawai menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda satu sama lain. Kinerja pegawai ini yang membawa organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja pegawai yang maksimal akan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan pasti tujuan organisasi akan tercapai.

Definisi yang dikemukakan para ahli tentang kinerja karyawan ada beberapa macam. Menurut Rivai dan Basri (2005) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Sama halnya menurut Tika (2006) “kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Suatu pencapaian yang dilakukan oleh seorang karyawan merupakan hasil dari kinerja yang dilakukan karyawan. Target yang diberikan perusahaan merupakan

tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Kedua pendapat tersebut merujuk pada hasil yang dilakukan oleh individu.

Berbeda dengan kedua pendapat diatas, Wirawan (2009:5) mendefinisikan “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu”. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil dari sebuah konteks profesi dan indikator yang ada dalam pekerjaan tersebut.

Pendapat lain mengenai defenisi kinerja juga dijelaskan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) “kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan “kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja”. Sejalan dengan Masrukhin dan waridin (2004) “kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan”.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas, kinerja didefinisikan berdasarkan hasil yang dilakukan oleh individu dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Demikian dengan waktu yang diberikan merupakan periode yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan berbagai defenisi yang dikemukakan, maka dapat diketahui bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Sebuah perusahaan dinilai baik jika kinerja perusahaan tersebut baik. Kinerja perusahaan didasari oleh kinerja karyawan. Maka perusahaan yang baik itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja ada bermacam-macam. Beberapa ahli mengemukakan diantaranya menurut Gibson (dalam Septianto, 2010) menyatakan bahwa faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Individu
- b. Faktor Psikologis
- c. Faktor Organisasi

Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor–faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Faktor-faktor diatas mempunyai pengaruh dalam kinerja seoerang karyawan. Contohnya, faktor individu dapat menentukan perilaku karyawan dan juga kemampuan yang dimiliki dari seseorang. Sedangkan faktor psikologis dapat menentukan kepribdian, serta cara berfikir dari seorang karyawan. Dan juga faktor

organisasi dapat menentukan standar yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Beda halnya menurut Prawirosentono (dalam Septianto, 2010), kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan

Prawirosentono lebih melihat dari sisi karyawannya. Kinerja karyawan akan baik apabila seorang karyawan mempunyai *skill* yang tinggi, mau bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dan juga imbalan dan jenjang karir yang baik. Sama halnya menurut Rivai (2005) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan; kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Dengan demikian, pada dasarnya kinerja ditentukan oleh tiga hal. Diantaranya adalah: (1) Kemampuan individu, (2) Keinginan dalam mencapai tujuan, (3) Lingkungan kerja yang memadai

Kinerja karyawan mempunyai dua macam. Kinerja yang baik dan kinerja yang buruk. Dalam menentukan kinerja tersebut baik atau buruk, maka diperlukan standar untuk mengetahuinya. Standar tersebut dapat diukur melalui indikator-indikator. Mathis dan Jackson (2006:78) menjelaskan ukuran kinerja adalah:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output

3. Jangka waktu output
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang telah dihasilkan oleh seseorang, baik buruknya pekerjaan yang dibuat seseorang, waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, tingkat absensi seorang pegawai, dan kerjasama yang diperlihatkan karyawan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dilakukan karyawan yang didasari standar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengukur kinerja terdapat beberapa indikator, diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang dibutuhkan, tingkat absensi karyawan serta sikap kerja sama karyawan dengan karyawan lainnya.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor - faktor yang ada di luar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.



Menurut Mardiana (2005), “lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sedikit sama menurut Sihombing (2004), “lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Berdasarkan kedua pendapat diatas, lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang bekerja baik faktor fisik seperti peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja maupun non fisik seperti hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Sejalan dengan kedua pendapat diatas, Menurut Nitisemito (dalam Logahan, 2008) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada didalam lingkungan kerja karyawan bekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya baik secara fisik maupun secara non fisik.

Beda halnya menurut Soedarmayanti (dalam Logahan, 2008), “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Soedarmayanti secara lebih rinci dalam menjelaskannya. Dari mulai alat dan bahan, tempat kerja,

metode kerjanya, pengaturan kerja dan juga jumlah orang yang mengerjakan tugas itu. Beda halnya menurut Neuner dan Kallaus (dalam Leonard, 2008) mengelompokkan interaksi faktor-faktor psikologi dan fisiologi dalam lingkungan kerja menjadi empat, yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembaban, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan) dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya).

Menurut Neuner dan Kallaus membagi menjadi 4 kelompok faktor psikologis dan fisiologis. Lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembaban, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan) dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya). Dalam hal ini lingkungan fisik menjadi faktor paling berpengaruh dalam lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat diambil pokok pikiran bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

### **2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Soedarmayanti (dalam Logahan,2008) , Lingkungan kerja ini mempunyai dua jenis yaitu

- a. Lingkungan Kerja Fisik
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dari uraian diatas, lingkungan kerja juga dapat menyebabkan stress kerja. Yang dimungkinkan sebagai sumbu terjadinya stress kerja antara lain adalah:

- a. Lingkungan perkerjaan yang tidak nyaman, ketidaknyamanan tersebut dikarenakan berbagai hal antara lain : pencahayaan terasa kurang sehingga ruang terasa lembab dan lainnya.
- b. Suara gaduh yang diakibatkan oleh deru suara mesin yang seharusnya sudah waktunya dilakukan perbaikan.
- c. Pelengkapan operasi perusahaan yang kurang memadai seperti halnya pelengkapan untuk pengelasan.

Lingkungan non fisik dalam hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor antara lain :

- a. Hubungan yang tidak serasi antara karyawan yang bersangkutan dengan teman sejawat (sesama perkerja) maupun karyawan dengan atasan.

- b. Keterjaminan kerja yang dirasakan kurang memadai bagi karyawan.
- c. Perasaan khawatir atau takut yang dimungkinkan muncul terkait dengan kurang amannya penggunaan berbagai fasilitas operasi perusahaan.
- d. Jenjang karir yang berkurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua hal yang berbentuk fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dari perusahaan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan.

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Namun pada kenyataannya, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan dari lingkungan kerja. Nitisemito (dalam Septianto, 2010), berpendapat bahwa yang hal yang berpengaruh dalam lingkungan kerja adalah :

- a. Perwarnaan.
- b. Kebersihaan.
- c. Pertukaran udara.
- d. Penerangan.
- e. Musik.

- f. Keamanan.
- g. Kebisingan.

Kenyamanan yang didapat dari sebuah ruangan salah satunya adalah pewarnaan. Pewarnaan dengan warna yang cerah dapat membuat ruangan lebih terang. dan sebaliknya pewarnaan dengan warna yang gelap akan membuat ruangan menjadi gelap. Hal ini bisa menentukan nyaman seseorang dalam bekerja. Seseorang akan merasa nyaman berada dalam suatu ruangan jika, ruangan tersebut bersih. maka kebersihan didalan ruangan harus dijaga. Udara yang keluar masuk dalam ruangan juga harus dijaga. Apabila ruangan pengap maka akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Penerangan yang baik akan membuat karyawan senantiasa teliti dalam mengerjakan tugasnya. Dan jika penerangan kurang, maka kesalahan pekerjaan bisa saja terjadi. Karyawan membutuhkan hiburan dalam mengerjakan tugasnya. Musik adalah salah satu alat untuk menghibur karyawan. Hal ini digunakan agar karyawan rileks dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Suasana aman dalam berkerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan. Dikarenakan keamanan dapat membuat karyawan fokus dalam mengerjakan tugasnya. Suara yang bising dalam membuat interaksi antar karyawan menjadi tidak baik. Suara tersebut mengganggu komunikasi yang dilakukan antar karyawan.

Nitisemito (dalam septianto, 2010) melanjutkan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (dalam logahan 2008:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan. Sedangkan indikator dari lingkungan kerja adalah (1) suasana kerja yang terdiri dari pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan, (2) hubungan dengan rekan kerja dan (3) tersedianya fasilitas kerja.

Dampak dari lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman menurut Soedarmayanti (dalam Logahan, 2008), baik sisi fisik maupun non fisik tersebut mempunyai akibat yang berantai antara lain :

- a. Semangat bekerja karyawan semakin menurun.
- b. Kreatifitas karyawan menurun.
- c. Tingkat produktifitas karyawan juga semakin menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja mempunyai dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. ada pula faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, musik, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan yang tidak nyaman dapat berakibat buruk pula yaitu semangat kerja menurun, kreatifitas menurun dan produktifitas pun menurun.

## **2.3. Stres Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Setiap kesalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang berbeda-beda pada setiap karyawan. Ada yang menjadikan masalah tersebut sebuah motivasi. Dan ada juga yang tertekan dengan masalah tersebut. Seorang karyawan yang tertekan dengan masalah tersebut dapat diartikan karyawan tersebut mengalami stres kerja.

Ada banyak para ahli yang menyatakan pendapat tentang stres kerja. Menurut Greenberg (dalam kristanto dkk, 2009), “stres adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan. Ia mendefinisikan stres kerja sebagai kombinasi antara

sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual dan *stressor* diluar organisasi”. Stres secara umum didefinisikan oleh Lazarus dan didukung oleh Greenberg (dalam kristanto dkk, 2009) adalah “interaksi antara stimulus dengan respon individu berdasar penelitian kognisinya terhadap stimulus tersebut yang dirasa mengancam bagi dirinya. Stimulus yang dipersepsikan mengancam menyebabkan ketegangan emosi pada individu tersebut. Ketegangan emosi merupakan respon individu terhadap suatu kondisi yang tidak pasti, namun kondisi tersebut dirasakan penting bagi individu”.

Pendapat lain mengenai stres kerja, menurut Siagian (2009) menyatakan bahwa “stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Hampir sama menurut Spielberger (dalam Ratna, 2010) menyebutkan bahwa stres adalah “tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya”. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat diketahui bahwa stress merupakan tekanan atau ketegangan yang membuat ketidaknyamanan yang



berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan dan juga prestasi kerja.

Hal ini dijelaskan kembali oleh Gibson dkk (dalam Septianto, 2010), bahwa “stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang”.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye (dalam Septianto, 2010) membedakan “stres menjadi dua yaitu *distress* yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi”. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

### **2.3.2. Penyebab Stres Kerja**

Dalam bekerja stres bukanlah hal yang baru untuk seorang karyawan. Stres tersebut bisa menjadi sebuah motivasi dalam bekerja dan juga bisa menjadi penghancur dalam bekerja. Segalam macam urusan pekerjaan maupun urusan rumah menjadi penyebab terjadinya stress. Para ahli mengemukakan pendapatnya bermacam-macam, diantaranya menurut Robbin (2005) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

- a. Faktor Lingkungan
- b. Faktor Organisasi
- c. Faktor Individu

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

1. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
2. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
3. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
4. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis

mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

1. Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
2. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
3. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Berbeda halnya menurut Greenberg (dalam Kristanto dkk, 2009) menyatakan bahwa sumber stres kerja sebagai berikut:

1. Faktor Stres kerja yang bersumber pada pekerjaan antara lain:
  - a. Sumber Intrinsik pada pekerjaan, yaitu meliputi kondisi kerja yang sangat sedikit menggunakan aktifitas fisik, beban kerja yang berlebih, waktu kerja yang menekan resiko bahaya secara fisik.

- b. Peran dalam organisasi, yaitu antara lain peran yang ambigu, konflik peran, tanggung jawab kepada orang lain, konflik batasan-batasan reorganisasi baik secara internal maupun eksternal.
  - c. Perkembangan karir, dapat terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi perkembangan karir yang mengalami hambatan.
  - d. Hubungan relasi ditempat kerja, meliputi kurangnya hubungan relasi dengan pemimpin, rekan kerja atau dengan bawahan serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab.
  - e. Struktur organisasi dan iklim kerja antara lain karena terlalu sedikit atau bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan kebijakan, hambatan dalam perilaku (misalnya karena anggaran), politik ditempat kerja, kurang efektifnya konsultasi yang terjadi.
2. Faktor stres Kerja yang bersumber pada karakteristik individu antara lain:
- a. Tingkat Kecemasan
  - b. Tingkat neurotisme Individu
  - c. Toleransi terhadap hal yang ambiguitas/ketidakjelasan
  - d. Pola tingkah laku tipe A
3. Faktor stres kerja yang bersumber diluar organisasi yaitu meliputi:
- a. Masalah-masalah keluarga
  - b. Peristiwa krisis dalam kehidupan
  - c. Kesulitan dalam finansial

Pendapat lain menurut Sunyoto (dalam septianto, 2010), mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

a. Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan

Meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1. Kerja *shif* atau kerja malam

Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

2. Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

3. Peran terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan- aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

1. Konflik peran

2. Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan- harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

f. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa- peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis

kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan- keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

g. Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauhmana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.

Sunyoto menjelaskan lebih rinci penyebab stres dalam bekerja. Dijelaskan bahwa bukan faktor-faktor dari tempat bekerja yang menjadi sumber stres melainkan faktor dari luar dan kepribadian seseorang pun menjadi sumber penyebab stress bagi karyawan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan, maka dapat diketahui penyebab dari stres antara lain lingkungan kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan, pengembangan karir yang tidak jelas, hubungan yang kurang harmonis sesama rekan kerja maupun atasan, dan juga struktur organisasi yang tidak jelas.

### **2.3.3. Gejala Stres Kerja**

Stres dibagi menjadi dua macam yaitu *eustress* yang berkekuatan positif dan *distress* yang destruktif. *Eustress* menjadikan karyawan bersemangat dan termotivasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan *distress* dapat membuat kinerja seseorang tidak maksimal. Terdapat gejala-gejala yang bisa dilihat saat seseorang mengalami stres kerja. Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu : Physiological, Psychological dan Behavior. (Robbins, 2005)



1. Physiological memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Psychological memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
3. Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur

Pendapat lain menyatakan bahwa gejala stress kerja bisa berasal dari gejala fisik, psikis, sosial fisiologis dan lain-lain. Robbins (2005), mengelompokkan gejala stres kerja ke dalam tiga aspek, yaitu:

a. Gejala fisiologikal

Yang termasuk dalam simptom-simptom ini yaitu:

1. Sakit perut
2. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
3. Tekanan darah meningkat
4. Sakit kepala
5. Serangan jantung

Simptom-simptom pada fisiologikal memang tidak banyak ditampilkan, karena menurut Robbin (2005) pada kenyataannya selain hal ini menjadi kontribusi terhadap kesukaran untuk mengukur stres kerja secara objektif. Hal

yang lebih menarik lagi adalah simptom fisiologikal hanya mempunyai sedikit keterkaitan untuk mempelajari perilaku organisasi.

#### b. Gejala psikologikal

Adapun simptom-simptomnya sebagai berikut:

1. Kecemasan
2. ketegangan
3. Kebosanan
4. ketidakpuasan dalam bekerja
5. iritabilitas
6. menunda-nunda

Gejala-gejala psikis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai, dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Pegawai kadang-kadang sudah berusaha untuk mengurangi gejala yang timbul, namun menemui kegagalan sehingga menimbulkan keputusan yang seolah-olah terus dipelajari, yang biasanya disebut dengan learned helplessness yang dapat mengarah pada gejala depresi Bodner & Mikulineer (dalam Robbin, 2005)

#### c. Gejala Perilaku

Yang termasuk dalam simptom-simptom perilaku yaitu:

1. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
2. Melakukan sabotase dalam pekerjaan
3. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri.
4. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun
5. Gelisah dan mengalami gangguan tidur
6. Berbicara cepat.

Robbins, (2005) mengatakan bahwa gejala psikologikal akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan, kecemasan, ketegangan, kebosanan, iritabilitas dan menunda-nunda.

#### 2.3.4. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja ada dua macam diantaranya stres yang membawa motivasi ataupun membawa semangat bagi karyawan dan juga stres yang dapat membawa keburukan pada karyawan. Dampak stres bagi individu sangat mengganggu. Stres kerja selain berdampak pada kehidupan dan kinerja individu, juga akan mempengaruhi out pekerjaan. Hubungan sosial ditempat kerja bisa saja terganggu dengan adanya stres akibat pekerjaan.

Dampak stres kerja bagi individu menurut Luthans (2006), antara lain:

- a. Kesehatan
- b. Psikologis
- c. Interaksi Interpersonal

Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Tubuh manusia dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi antibodi sehingga orang yang terkena stres mudah pula terkena penyakit. Stres akan menyebabkan kekwatiran atau ketegangan secara terus menerus. Hal tersebut dapat membuat individu merasa *hopeless* dan *helpless* sehingga dapat menimbulkan perasaan ingin bunuh diri atau kematian pada penderita stres. Karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan bahwa stres kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya emosi berpotensi menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak stres kerja terhadap individu adalah munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Masalah kesehatan seperti gejala

Gangguan fisik misalnya: tekanan darah tinggi, penyakit jantung. Masalah psikologis seperti depresi, apatisme, reaksi emosional, kemarahan. Masalah dalam interaksi interpersonal yaitu terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak pekerja dengan pihak manajemen dan terhambatnya kerja sama antara individu satu dengan yang lain.

Sedangkan Cox (dalam Septianto, 2010) membagi menjadi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Cox lebih melihat dari sisi kesehatan dan psikologis individu yang terkena stres kerja. Dampak ini akan menjadi memberikan gangguan pada diri karyawan terutama kesehatan, psikologis dan kondisi mental.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disintesis bahwa stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres pun dibagi dua macam yaitu stress yang positif (*eustress*) dan stress yang negatif (*distress*). Stres yang positif berdampak

baik bagi karyawan. Seperti memberikan motivasi tambahan bagi karyawan, menambahkan gairah bekerja dan sebagainya. Sedangkan *distress* mempunyai dampak turunya produktivitas, gairah bekerja menurun, kesehatan melemah, kondisi psikis dan mental berbahaya dan sebagainya.

#### **2.4. Review Penelitian Relevan**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Andriyani Mukti mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang”, Universitas Negeri Semarang. Jurnal. 2011.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif persentase dan regresi linier berganda. Penelitian ini membuktikan bahwa Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memperoleh  $t_{hitung} = 5,876$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 6,168$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,

sehingga  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Secara simultan menunjukkan  $F_{hitung} = 77,556$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 67,1%.

2. Penelitian Yang Dilakukan Oleh Loenard Mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Di Sekolah Immanuel Pondok Melati. Universitas Indraprasta PGRI. Jurnal. 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji kebenaran hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Analisis data dilakukan setelah dipenuhi persyaratan normal dan uji pelanggaran asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis diperoleh sebagai berikut: 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan 3) secara bersama-sama motivasi dan suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridha Suaib mengenai “Pengaruh Lingkungan, Perilaku, Struktur Organisasi dan Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong Papua”. UNAMIN Sorong. Jurnal. 2008  
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan, perilaku, struktur organisasi dan implementasi sistem informasi berbasis komputer terhadap kinerja pemerintah kabupaten Sorong. Penelitian ini menggunakan analisis multiple linier regresi. Hasil penelitian ini adalah bahwa F test lebih tinggi dari F table. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Arif Imam S dan Rotua Siahaan mengenai “Pengaruh Stress Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NIC Di Bogor”. Kampus IPB. Jurnal. 2006  
Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keberadaan hubungan antara stres dalam pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai perusahaan agrobisnis/ agro industri. Penelitian ini menggunakan metode SEM (*structural equation modelling*). Stresor berpengaruh langsung dan bersifat positif terhadap tingkat stress kerja karyawan secara signifikan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu kinerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja karyawan. Artinya semakin tinggi stressor yang dirasakan atau dialami karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat stress yang dimiliki oleh karyawan

tersebut. Tingkat stress ini kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stress yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Namun apabila ditinjau dari segi kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja yang dilakukan karyawan maka akan menyebabkan stress kerja karyawan juga meningkat.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Zainur Rozikin mengenai “Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah Dikota Malang”. Universitas Merdeka Malang. Jurnal. 2007  
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank pemerintah kota malang. Analisis yang dilakukan menggunakan analisis ragam dari regresi yang di standardisasi. Berdasarkan hasil deskripsi variabel-variabel penelitian dapat diketahui bahwa karyawan mempunyai kategori konflik peran sedang, stress kerja rendah, dan kinerjanya tinggi. Dari uji koefisien  $\beta$  diketahui bahwa konflik peran berpengaruh signifikan positif terhadap stress kerja artinya semakin tinggi konflik peran maka akan berdampak kepada peningkatan secara signifikan terhadap stress kerja. Sebaliknya semakin rendah konflik peran maka akan berdampak pada penurunan secara signifikan terhadap stress kerja. Selain itu, dapat diketahui pula bahwa konflik peran dan stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi konflik peran dan stress kerja maka



akan berdampak pada penurunan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga sebaliknya.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Y. Susilo Endrawan dan FX. Suwanto mengenai “Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Mancur Karanganyar”. Universitas Atmajaya Yogyakarta. Jurnal. 2005. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sumber-sumber stres secara simultan dan parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Air Mancur. Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan antar stresor terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stresor dengan kinerja karyawan PT. Air Mancur sebesar 0,821, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antar stresor dengan kinerja karyawan. Stressor yang dialami karyawan PT. Air Mancur secara simultan berpengaruh menurunkan kinerja karyawan sebesar 66,4%.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah mengenai “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya”. Surakarta. Universitas Muhammadiyah. Skripsi. 2009. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah upah dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan:  $Y = 0,384 + 0,515.X_1 + 0,463.X_2$  yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi ( $R_2$ ) sebesar 0,643, ini berarti

64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel upah dan lingkungan kerja . Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir. Kesimpulannya adalah:

- 1) Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh  $t_{hitung} X_1 = 7,588$  diterima pada taraf signifikansi 5%
  - 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh  $t_{hitung} X_2 = 6,142$  diterima pada taraf signifikansi 5%
  - 3) Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5%
  - 4) Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi upah terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,8%, sedangkan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 27,5%, sehingga total sumbangan upah dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebesar 64,3%.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ratna mengenai “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara”. Jakarta. Universitas Mercu Buana. Skripsi. 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stress kerja mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil direktorat jenderal kekayaan negara menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya perubahan nilai stres kerja mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi maka akan terjadi peningkatan kinerja dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Septianto mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pataya Raya Semarang”. Universitas Diponegoro. Jurnal. 2010

Penelitian ini bertujuan mengetahui lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang. Penelitian ini melakukan metode survey terhadap karyawan operasional dan dianalisis dengan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Jerry Marchellinus Logahan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja

di PT. Nemanac Rendem". STIKOM dan Sekretaris Tarakanita. Jurnal.2008.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nemanac Rendem. Penelitian ini melakukan metode regresi. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,534 sedangkan stress kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,590. Hasilnya lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,618.

**Tabel 2.1**

**Matriks Penelitian Terdahulu**

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y
1	Andriyani Mukti 2011	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan di PDAM Tirta Moedal kota Semarang	✓	—	✓
2	Leonard 2008	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Di Sekolah Immanuel Pondok Melati.	✓	—	✓
4	Arif Imam S dan Rotua Sahaan 2006	Pengaruh Stress Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NIC	—	✓	✓

5	Zainur Rozikin 2007	Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah	---	✓	✓
6	Y. Susilo Endrawan dan FX. Suwarto 2005	Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Mancur Karanganyar	---	✓	✓
7	Lilik Khoiriyah 2009	Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya. Surakarta	✓	---	✓
8	Dwi ratna 2010	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Jakarta	---	✓	✓
9	Dwi Septianto 2010	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pataya Raya Semarang	✓	✓	✓
10	Jerry Marchellinus Logahan 2008	Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nemanac Rendem	✓	✓	✓

Sumber: diolah oleh peneliti.2012

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan

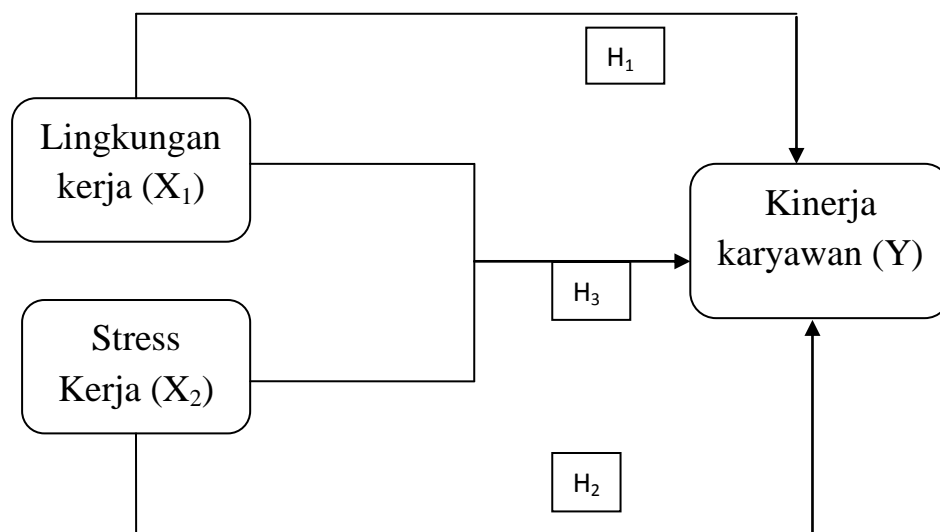
memenuhi standar yang diinginkan, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan atau tidak nyaman bagi karyawan baik lingkungan fisik ataupun lingkungan non fisik secara empiris dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedangkan tingkat stres yang berlebihan secara empiris akan menurunkan kinerja karyawan. Faktor penyebab stres yang banyak ditemui didalam suatu perusahaan adalah faktor individu tersebut, faktor kelompok dan juga faktor organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja secara empiris berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik seperti pewarnaan, pertukaran udara, keamanan, penerangan, kebersihan, tersedianya music, kebisingan suara dan tersedianya fasilitas kerja secara empiris mempengaruhi karyawan dalam bekerja dimana hal tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja. Begitu juga dengan lingkungan non fisik seperti hubungan antara rekan kerja, antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan secara empiris mempengaruhi kinerja karyawan. Karena hubungan yang baik antara rekan kerja akan menghasilkan kerja sama yang baik.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres dibagi menjadi dua yaitu eustress dan distress. *Eustress* adalah stres yang membawa seorang karyawan menjadi lebih

baik, menjadikan stres tersebut suatu tantangan ataupun motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Sedangkan *distress* adalah stres yang membuat penurunan kinerja, hilangnya semangat, motivasi dan juga bisa membuat seorang karyawan sakit. Stres dapat disebabkan oleh faktor lingkungan pekerjaan, faktor individu tersebut, faktor kelompok dan faktor organisasi. Contohnya konflik peran, beban kerja yang berlebih, hubungan dengan rekan kerja yang tidak harmonis, struktur organisasi yang terlalu panjang. Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka dapat diketahui bahwa secara empiris stress kerja berpengaruh terhadap baik buruknya pekerjaan karyawan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.1. keterkaitan variabel

Sumber: diolah peneliti

Keterangan:

- $X_1$  : Variabel bebas = Lingkungan kerja
- $X_2$  : Variabel bebas = Stress Kerja
- $Y$  : Variabel terikat = Kinerja karyawan
- $H_1$  : Hipotesis 1
- $H_2$  : Hipotesis 2

H<sub>3</sub> : Hipotesis 3  
 —————>: Arah hubungan variable

Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.  
 Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2).

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

H<sub>0</sub> : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta.

H<sub>a</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta.

Hipotesis 2

H<sub>0</sub> : Stres kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta.



$H_a$  : Stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta.

### Hipotesis 3

$H_o$  : Lingkungan kerja dan Stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta.

$H_a$  : Lingkungan kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Ruang lingkup penelitian**

##### **3.1.1. *Company Profile***

PT. Pelabuhan Indonesia II merupakan pelabuhan terbesar yang ada di Indonesia. Bidang usaha PT. Pelabuhan Indonesia cabang Tanjung Priok meliputi penyediaan dan pengusahaan:

1. Perairan dan kolam pelabuhan untuk lalu lintas pelayaran dan tempat kapal pelabuhan
2. Pelayanan pemanduan dan penundaan kapal keluar masuk pelabuhan, olah gerak kapal di dalam pelabuhan
3. Fasilitas untuk kapal bertambat serta melakukan bongkar muat barang dan hewan
4. Fasilitas pergudangan dan lapangan penumpukan
5. Terminal konvensional, terminal peti kemas, dan terminal curah untuk melayani bongkar muat komoditas sesuai jenisnya
6. Terminal penumpang untuk pelayanan embarkasi dan debarkasi penumpang kapal laut
7. Fasilitas listrik, air minum, dan telepon untuk kapal dan umum di daerah lingkungan kerja pelabuhan
8. Lahan untuk industri, bangunan dan ruang perkantoran umum

Disamping berbagai kegiatan usaha tersebut, perusahaan memiliki peluang untuk mengembangkan kegiatan usaha lain yang berkaitan dengan usaha yang telah ada. Antara lain dibidang jasa informasi, pengelolaan cargo distribution center, maupun inland container depot dan bidang lainnya, baik yang dikelola oleh perusahaan sendiri, maupun yang dilaksanakan melalui kerjasama usaha dengan pihak swasta.

PT. Pelabuhan Indonesia II mempunyai visi dan misi dalam menjalankan tugasnya sebagai perusahaan jasa kepelabuhanan. Pelayanan dan kepuasan pelanggan harus menjadi budaya dan etika setiap elemen perusahaan dalam pelaksanaan tugasnya, sebagaimana yang tercermin dalam visi dan misi perusahaan.

Visi PT. Pelabuhan Indonesia II adalah mewujudkan visi perusahaan melalui peningkatan realisasi komitmen perusahaan kepada mitra, pelanggan, kepentingan nasional, pemilik, masyarakat pelabuhan dan anggota perusahaan. Sedangkan misi PT. Pelabuhan Indonesia II adalah memberikan jasa ke pelabuhanan secara handal dengan mutu pelayanan kelas dunia.

PT. Pelabuhan Indonesia II mempunyai komitmen kepada stakeholder diantaranya adalah

a. Kepada mitra dan pelanggan jasa kepelabuhanan

Menyediakan dan mengoperasikan jasa pelayanan kepelabuhan yang handal dan mutu kelas dunia

b. Kepada kepentingan nasional

Meningkatkan kesehatan perusahaan secara profesional dan dapat mendorong pengembangan ekonomi nasional.

c. Kepada masyarakat pelabuhan

Mendorong terbentuknya masyarakat pelabuhan yang kooperatif dan mempunyai rasa saling memiliki.

d. Kepada anggota perusahaan

Mewujudkan sumber daya insani yang beriman, bermutu, optimis, bersikap melayani dan ramah, bangga kepada perusahaan dan budayanya, serta mampu memberikan kesejahteraan dan kepuasan kerja kepada karyawan.

Sejarah PT. Pelabuhan Indonesia II dia mulai pada Mei 1877, Belanda memulai pembangunan pelabuhan tanjung priok. Pilihan jatuh pada tanjung priok, karena lahannya terbilang luas. Ketika itu lahan pelabuhan tanjung priok, mencakup daerah senen, cempaka putih sampai pesisir pantai. Kemayoran merupakan daerah perkebunan. Para pekerja perkebunan adalah para budak belian yang kian marak sejak jaman VOC.

Pembangunan pelabuhan Tanjung Priok dimulai dari kolam pelabuhan I. Belanda membangun kolam pelabuhan I untuk mempercepat pemindahan kegiatan pelabuhan Sunda Kelapa ke pelabuhan Tanjung Priok. Pelabuhan Sunda Kelapa sudah tidak mampu lagi menampung arus kapal, karena keterbatasan fasilitas. Setelah selesai, seluruh kegiatan bongkar muat barang dipindahkan ke pelabuhan Tanjung Priok. Sejak itu arus kunjungan kapal terus meningkat. Kolam pelabuhan I yang semula diprediksi akan mampu menampung arus kunjungan

kapal dari berbagai Negara dirasakan semakin kurang. Penyebabnya adalah karena keterbatasan fasilitas. Sejak terusan suez dibuka bagi jalur pelayaran, arus kapal di kolam pelabuhan I semakin meningkat. Dan pada tahun 1912 pelabuhan Indonesia dilanda Kongesti, karena kekurangan fasilitas seperti dermaga, gudang dan alur pelabuhan terus sempit.

Pada tahun 1914, pemerintah Belanda mulai membangun kolam pelabuhan II. Karena sangat dirasakan fasilitas dikolam pelabuhan I masih sangat terbatas, sebab itu pembangunan digenjut agar dapat rampung sesuai waktu yang direncanakan. Pada tahun 1917, "Volker" sebagai pemborong pembangunan mampu menyelesaikan pekerjaan. Setelah kolam pelabuhan II rampung, pada tahun 1921 dilanjutkan dengan pembangunan kolam pelabuhan III. Hanya saja Pembangunan kolam III terhenti karena terjadi depresi akibat perang dunia I. Setelah melewati masa depresi, pembangunan kolam pelabuhan III dilanjutkan dan rampung pada tahun 1932.

Pada September 1974 dimulailah pembangunan dermaga peti kemas sepanjang 920 meter yang dibiayai pemerintah Indonesia. Selain membangun dermaga, juga membangun gudang dan menyediakan peralatan penunjang lainnya.

Keputusan membangun dermaga peti kemas sangatlah tepat. Karena sistem angkutan barang dengan menggunakan peti kemas sangat efektif dan efisien. Dengan demikian sarana, prasarana dan fasilitas pelabuhan dituntut mengikuti pola jenis muatan yang ditangani. Pada bulan Mei 1974 dimulai pembangunan dermaga petikemas sepanjang 920M. dilengkapi gudang 5.400M<sup>2</sup>, lapangan

penumpukan 20.000M<sup>2</sup>, dan peralatan penumpang lainnya guna kelancaran kegiatan bongkar muat petikemas. Pada 7 Desember 1978, terminal peti kemas mulai dioperasikan sampai sekarang, yang setiap bulannya mampu melayani 4000 peti kemas.

### **3.1.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Pelabuhan Indonesia II, yang beralamat di Jl. Raya Pelabuhan No. 9 Tanjung Priok, Jakarta 14310. Peneliti telah terlebih dahulu melakukan pra riset pada akhir bulan Mei 2012. Peneliti kemudian mengadakan penelitian lanjutan pada bulan Juni 2012.

### **3.2. Metode Penelitian**

Pada penelitian ini digunakan metode survei sampel yang telah ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner sebagai alat instrumen penelitiannya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan riset deskriptif yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya (Umar, 2007:22).

Penelitian ini juga dikategorikan riset eksplanatori. Riset eksplanatori adalah penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar, 2007:33). Ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian itu dapat terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan, serta menghasilkan pola hubungan sebab akibat (Prasetyo 2008:43).

### **3.3. Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Definisi Konseptual**

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Dimensi lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik (suasana kerja yang meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan dan juga tersedianya fasilitas kerja) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan antara rekan kerja).

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dimensi stres kerja meliputi intimidasi dan tekanan yang diberikan atasan kepada karyawan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan berbahaya, beban yang diberikan berlebihan serta target dan harapan atasan yang tidak realistis

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dimensi kinerja karyawan meliputi Dimensi rencana hasil

kerja yang dilakukan oleh karyawan, proses kerja, serta ide atau inisiatif yang dilakukan oleh karyawan.

### **3.3.2. Definisi Operasional**

Agar konsep data diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel diukur, pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel.

#### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur lingkungan kerja melalui:

1. Dimensi fisik dengan indikator suasana kerja (pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan) dan tersedianya fasilitas yang mendukung pekerjaan.
2. Dimensi non fisik dengan indikator hubungan antara sesama rekan kerja (hubungan antara atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan dan hubungan antara atasan dan bawahan).

#### **b. Stres Kerja**

Stres kerja adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur stres kerja melalui:



1. Dimensi intimidasi dan tekanan yang diberikan atasan kepada karyawan.
2. Dimensi ketidakcocokan dengan pekerjaan.
3. Dimensi pekerjaan yang dilakukan berbahaya.
4. Dimensi beban yang diberikan berlebihan.
5. Dimensi target dan harapan atasan yang tidak realistis.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah data sekunder yang mengukur kinerja karyawan melalui:

1. Dimensi rencana hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan .
2. Dimensi proses kerja.
3. Dimensi ide atau inisiatif yang dilakukan oleh karyawan.

Data yang digunakan dalam meneliti kinerja karyawan adalah data sekunder. Data tersebut didapatkan dari data yang dinilai oleh SDM PT.Pelabuhan Indonesia II cabang Tanjung Priok setiap akhir bulan.

Tabel 3.1

## Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.  Mardiana(2005), Sihombing(2004), Nitisemito(dalam Logahan,2008), Soedarmayanti(dalam Logahan,2008), Neuner dan Kallaus (dalam Leonard, 2008)	Fisik	• Kebersihan lapangan	Interval	1
		• Suhu udara		2,3
		• Keamanan dan keselamatan kerja		4,5
		• Kebisingan suara		6
		• Tersedianya fasilitas kerja		7
	Non Fisik	• Hubungan Antara Rekan Kerja	Interval	8
		• Hubungan dengan atasan		9
		• Kerjasama antar kelompok		10

Sumber: Diolah oleh peneliti.2012

Tabel 3.2

## Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor	
<p>Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.</p> <p>Greenberg (Kristanto dkk, 2009), Lazarus dan didukung oleh Greenberg (Kristanto dkk, 2009), Siagian (2009), Spielberger (dalam Ratna, 2010), Gibson dkk (dalam Septianto, 2010)</p>	Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja yang berlebihan</li> <li>• Ketidakcocokan dalam pekerjaan</li> <li>• Pekerjaan yang berbahaya</li> </ul>	Interval	11,12  13,14  15	
	Pengembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenjang karir</li> </ul>	Interval	16	
	Pengaruh kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intimidasi dan tekanan</li> <li>• Target dan harapan perusahaan yang tidak realistis</li> </ul>	Interval	17,18  19,20	

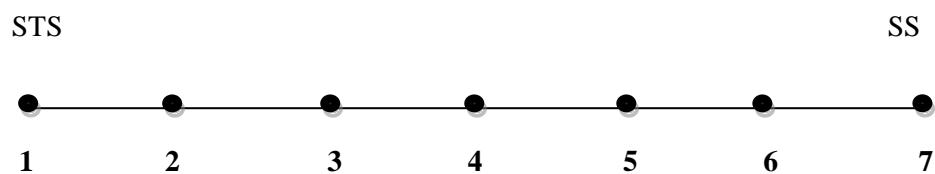
Sumber: diolah oleh peneliti.2012

### 3.3.3. Skala Pengukuran

Jenis skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala interval. Skala interval digunakan ketika tanggapan dari berbagai *item* pertanyaan yang mengukur variabel dapat dinyatakan menjadi skala lima poin (atau tujuh poin, ataupun beberapa nomor lain) yang kemudian dapat dijumlahkan antar *itemnya* (Sekaran, 2007).

Teknik pembuatan skala yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan skala penilaian (*rating scale*). *Rating scale* memiliki berbagai kategori tanggapan dan digunakan untuk mendapatkan tanggapan yang berkaitan dengan objek, kejadian, ataupun individu (Sekaran, 2007).

Jenis *rating scale* yang digunakan pada penelitian merupakan *numeric scale*. Skala numerik dapat digunakan dengan menggunakan skala lima poin ataupun skala tujuh poin. Teknik ini merupakan bentuk dari skala interval.



**Gambar 3.1**

#### **Skala Interval 7- poin**

Sumber : Sekaran (2003)

Keterangan gambar :

STS = Sangat Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

### 3.4. Metode Penentuan Populasi Dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Priyatno, 2010:8). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tanjung Priok sebanyak 817 karyawan sedangkan populasi terjangkau yang diambil peneliti adalah PT. pelabuhan Indonesia II cabang Tanjung Priok divisi TO III. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 208 orang.

**Tabel 3.3 Jumlah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II khususnya di Divisi Operasi Terminal III berdasarkan tipe karyawan**

NO	SUB DIVISI	ORGANIK	CSR	NON ORGANIK	TKHL	JML
1	Manajerial	3				3
2	Perencanaan & Pengendalian	6		4		10
3	Operasi Bongkar Muat	8		17	24	49
4	Gudang Dan Lapangan	22		24	13	59
5	Administrasi & Keuangan	7		1	1	9
6	Pemasaran Operasi Terminal	6				6
7	Peralatan Bongkar Muat	3		1	1	6
8	Planner Tpk. Ocean Going	6		1		7
9	Billing / Administration	3		7	2	12
10	Lapangan Dan Gate	10	3	13	22	48
	Total	74	3	68	63	208

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II tahun 2012

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti.

Berdasarkan populasi terjangkau yang telah ditentukan, maka dikelompokkan kembali karyawan yang bekerja dilapangan dengan karyawan yang bekerja dikantor. Karyawan yang bekerja dilapangan berjumlah 156 yang terdapat di bagian operasi bongkar muat, gudang dan lapangan dan juga lapangan dan *gate*.

Dalam rangka menentukan besarnya sample, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2007:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5%, kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{156}{1 + 156(0.05)^2} \\ &= 112,23 = 113 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 112,23 yang dibulatkan oleh peneliti menjadi 113 responden. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan dengan cara acak (*simple random sample*).

### **3. 5. Prosedur Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data atau informasi yang berasal dari sumber asli, diperoleh sarana langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket (kuesioner) yang meliputi angket tentang lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan yang bertindak sebagai sampel.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data atau informasi yang relevan dan merupakan hasil studi pihak lain untuk kepentingan mereka sendiri tetapi dapat dipergunakan pihak lain guna menjawab masalah penelitian. Data sekunder diperoleh dari majalah, surat kabar, buku-buku panduan, dan data yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia II.

### **3.6. Metode Analisis**

#### **3.6.1. Uji Instrumen**

##### **3.6.1.1. Uji Validitas**

Menurut Umar (2007: 52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Priyatno (2010: 90), uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuisisioner, apakah *item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam

mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* (Umar, 2007: 130). Kriteria pengujian validitas yaitu:

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 Reliabilitas

Menurut Umar (2007: 54), uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Menurut Umar (2007: 56), 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. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah 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.



### **3.6.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.2.1. Uji Normalitas**

Menurut Umar (2007: 77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali (2002: 36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0,05$

#### **3.6.2.2 Uji Linearitas**

Menurut Priyatno (2010: 73), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

#### **3.6.2.3 Uji Multikolinearitas**

Menurut Umar (2007: 80), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independen*). Mengukur

multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF <5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

#### 3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2007: 82), uji heteroskedastisitas dilakukan 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. Menurut Priyatno (2010: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

### 3.6.3. Analisis Regresi

#### 3.6.3.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2010:59). Rumus  $t_{hitung}$  pada analisa regresi adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi

Sb = standar error

langkah-langkah uji T menurut Priyatno (2010:59) adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis 1:

Ho: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2:

Ho : Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05. Signifikansi 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3. Menentukan  $t_{hitung}$

4. Menentukan t tabel. t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0.05.

5. Membuat kesimpulan dengan kriteria pengujian:

- a. Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Ho diterima.
- b. Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak.
- c. Jika tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka Ho diterima
- d. Jika tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka Ho ditolak.

Kriteria uji t: tolak hipotesis nol bila nilai p-value t-test  $< 0.05$

### 3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan rumus :

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

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi  
 $n$  : Jumlah data atau kasus  
 $k$  : Jumlah variabel

Langkah-langkah melakukan uji F menurut Priyatno (2010:67) adalah:

#### 1. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis 3:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Menentukan tingkat signifikansi (Tingkat signifikansi menggunakan 0,05, $\alpha = 5\%$ )

3. Menentukan  $F_{hitung}$
4. Menentukan  $F$  tabel.  $F$  tabel dapat dilihat pada tabel statistik.
5. Membuat kesimpulan dengan kriteria pengujian:
  - a. Jika  $F_{hitung} \leq F$  tabel, maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika  $F_{hitung} \geq F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak.
  - c. Jika tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak.
  - d. Jika tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima.

Kriteria pengujian adalah tolak hipotesis nol bila nilai signifikan value  $f$  test  $< 0.05$  yang berarti secara keseluruhan variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

### 3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2010: 66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

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  $Y$

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$

#### Kriteria

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

#### **3.6.3.4. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Menurut Priyatno (2010: 55), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif .

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

- $Y'$  : Variabel terikat  
 $X$  : Variabel bebas  
 $a$  : Konstanta  
 $b$  : Koefisien regresi

### 3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

$Y'$  : Variabel terikat

$a$  : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Variabel bebas

$X_2$  : Variabel bebas

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Unit Analisis

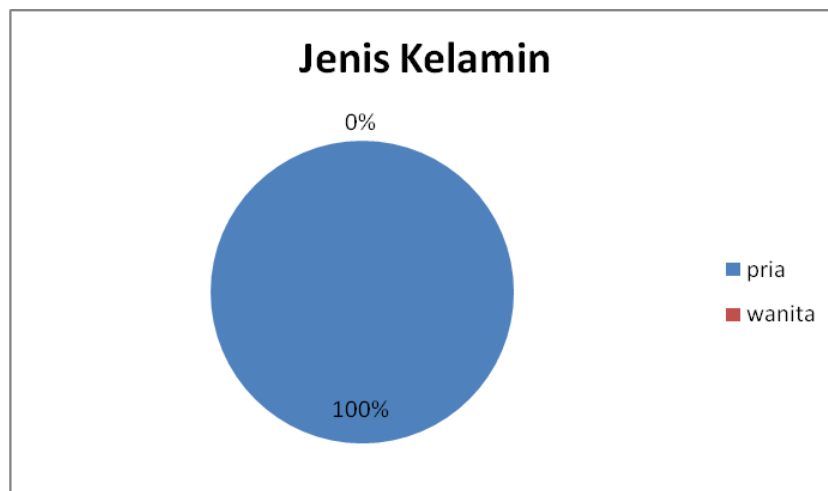
Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 113 orang karyawan PT. pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara. Kuesioner ini menjadi dua bagian yaitu bagian identitas responden dan bagian pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja. Dalam bagian identitas responden, peneliti mengklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, dan masa kerja.

Pada bagian pernyataan-pernyataan, responden hanya mengisi pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan kinerja menggunakan data sekunder yang diberikan oleh perusahaan. Data sekunder ini merupakan penilaian kinerja yang dibuat oleh perusahaan berdasarkan rencana hasil kerja, proses kerja dan idea atau inisiatif.

Untuk memperoleh gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan serta lamanya waktu kerja. Untuk menampilkan data mengenai profil responden, peneliti menyajikannya dalam bentuk *pie chart*.

Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan jenis kelamin:



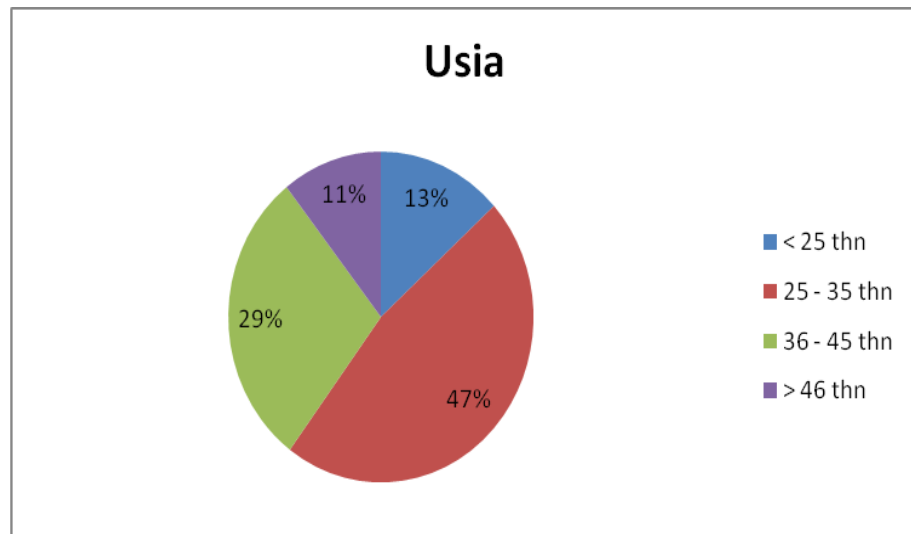


Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah pria, dengan jumlah sebesar 113 orang. Dapat diketahui juga bahwa tidak ada responden wanita yang dijadikan objek penelitian. Hal ini dikarenakan bahwa pekerjaan ini membutuhkan fisik dan mental yang kuat dan berhubungan langsung dengan alat-alat berat dan keadaan yang tidak menentu.

Profil responden yang selanjutnya akan disajikan adalah usia responden. Untuk memperoleh data usia responden, peneliti mengklasifikasikannya kedalam empat jenjang usia yaitu; kurang dari 25 tahun (<25), usia 25 hingga 35 tahun (25-35), usia 36 tahun hingga 45 tahun (36-45) dan usia lebih dari 46 tahun (>46). Berikut ini data yang diterima oleh peneliti mengenai usia responden:



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini beragam. Responden didominasi oleh karyawan yang berusia 25-35 tahun sebesar 47%. Urutan kedua ditempati oleh karyawan yang berusia 36-45 tahun sebesar 29%. Urutan ketiga ditempati oleh karyawan yang berusia <25 tahun sebesar 13%. Dan urutan terakhir ditempati oleh karyawan yang berusia >46 tahun sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa usia yang digunakan dalam pekerjaan ini adalah usia produktif antara umur 25-35 tahun. usia produktif diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melakukan kinerja terbaik.

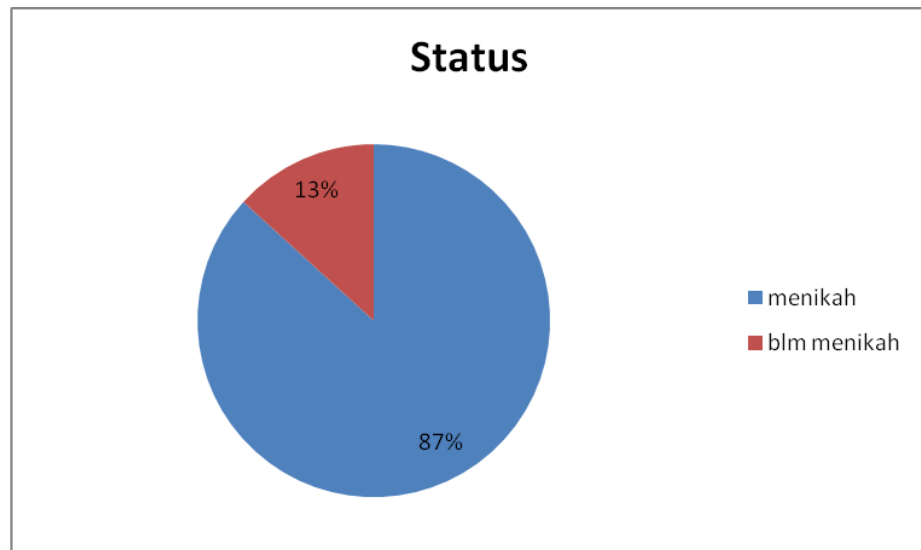
Selanjutnya, data yang disajikan peneliti mengenai profil responden ialah pendidikan karyawan:



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir  
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan karyawan yang ada didominasi oleh karyawan yang pendidikan SMA dengan jumlah 76 orang dan persentase 67%. Karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 30 orang dengan persentase 27 % dan terakhir karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 7 orang dengan persentase 6 %. Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa pendidikan SMA mendominasi pendidikan terakhir karyawan lapangan di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.

Karakteristik Responden yang selanjutnya akan dibahas ialah berdasarkan status. Berikut diagram untuk profil responden berdasarkan status:

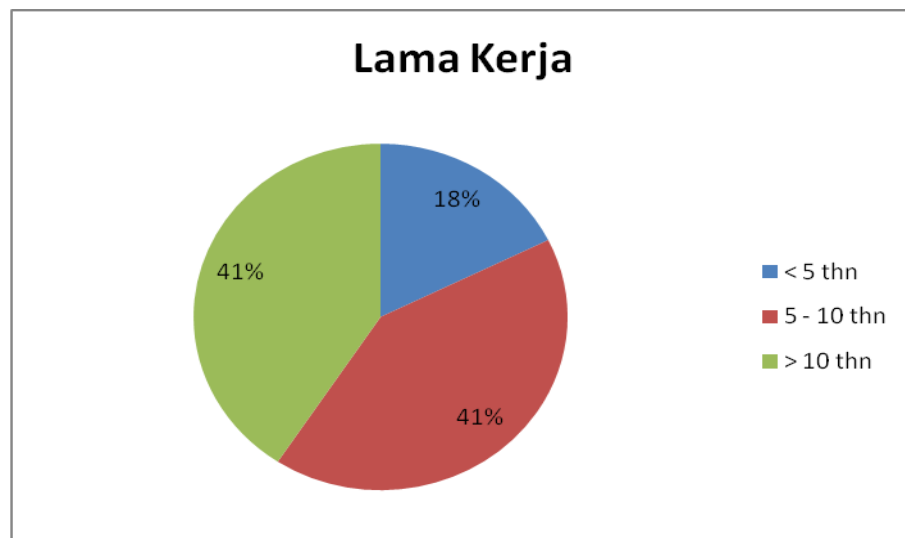


Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok divisi TO III , sebanyak 98 orang atau 87% telah menikah dan hanya 15 orang karyawan yang belum menikah atau 13 %. Hal ini menunjukkan bahwa selisih antara karyawan yang telah menikah dengan yang belum menikah sebesar 64%. Berdasarkan gambar diatas karyawan lapangan didominasi karyawan yang telah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan dirumah menentukan kinerja para karyawan lapangan.

Selain beberapa karakteristik diatas, penelitian ini juga menyertakan karakteristik responden yang dibedakan lama mereka bekerja atau mengabdikan pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang yaitu PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok divisi TO III. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan lamanya mereka bekerja:



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja antara 5-10 tahun dengan persentase 41% . sedangkan yang lebih dari 10 tahun (>10 tahun) sebesar 41%. Sisanya sebesar 18% bekerja kurang dari 5 tahun. Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui karyawan berpengalaman sangat dibutuhkan untuk mendapatkan kinerja yang terbaik. Karyawan yang berpengalaman bisa membantu karyawan yang baru masuk dalam perusahaan. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

## 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya karyawan lapangan PT. pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok divisi TO III, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada

bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30 buah, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap item pernyataan pada kuesioner. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan Excel dan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 20 Apabila  $r$  hitung melebihi  $t$ -tabel sebesar 0,361 (tabel  $r$  *pearson product moment*) maka dianggap valid. Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.1  
Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Butir 1	0,798	0.361	Valid
Butir 2	0,762	0.361	Valid
Butir 3	0,726	0.361	Valid
Butir 4	0,745	0.361	Valid
Butir 5	0,746	0.361	Valid
Butir 6	0,853	0.361	Valid
Butir 7	0,890	0.361	Valid
Butir 8	0,798	0,361	Valid
Butir 9	0,890	0,361	Valid
Butir 10	0,853	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Dari uji validitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel stres kerja:

Tabel 4.2  
Uji Validitas Stres Kerja ( $X_2$ )

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Butir 11	0,481	0,361	Valid
Butir 12	0,449	0,361	Valid
Butir 13	0,827	0,361	Valid
Butir 14	0,447	0,361	Valid
Butir 15	0,828	0,361	Valid
Butir 16	0,824	0,361	Valid
Butir 17	0,710	0,361	Valid
Butir 18	0,438	0,361	Valid
Butir 19	0,573	0,361	Valid
Butir 20	0,495	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Dari uji validitas yang telah dilakukan pada tiap butir pernyataan untuk variabel stres kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang sering digunakan dalam uji ini adalah uji *Cronbachs Alpha*, dimana nilai korelasi  $r$  akan dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

3. Jika nilai korelasi  $r <$  dari 0,6 maka instrument tidak reliabel.
4. Jika nilai korelasi  $r >$  dari 0,6 maka instrument penelitian reliabel.

Tabel 4.3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Ket.
Lingkungan kerja	0,934	0,6	Reliabel
Stres kerja	0,811	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang ada pada penelitian ini antara lain lingkungan kerja dan Stres kerja dinyatakan reliable karena nilai koefisien *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,60. Jadi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau dapat diandalkan.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan hasil jawaban dari data primer yang diolah melalui kuesioner yang disebarkan pada responden. Pada hasil tersebut terlihat jawaban responden mengenai Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak



Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) untuk tiap pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Berikut ini merupakan data hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja dan stres kerja karyawan.

#### 4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja terdapat dua *dimensi* yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4  
Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

NO	PERNYATAAN	SKOR PENELITIAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1	Lingkungan kerja yang bersih membuat anda nyaman dalam bekerja	0	0,00	4	3,54	21	18,58	55	48,67	33	29,20
2	Suhu udara yang terlalu panas membuat anda tidak nyaman dalam bekerja	6	5,31	48	42,48	37	32,74	19	16,81	3	2,65
3	Suhu udara yang terlalu dingin membuat anda tidak nyaman dalam bekerja	7	6,19	52	46,02	38	33,63	14	12,39	2	1,77
4	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.	0	0,00	6	5,31	25	22,12	63	55,75	19	16,81
5	Adanya jaminan keselamatan kerja membuat anda fokus dalam bekerja.	0	0,00	9	7,96	29	25,66	57	50,44	18	15,93
6	Kebisingan suara alat berat tidak mengganggu anda dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0,88	22	19,47	40	35,40	42	37,17	8	7,08
7	Fasilitas yang disediakan perusahaan di lapangan cukup lengkap dan memadai	2	1,77	4	3,54	34	30,09	60	53,10	13	11,50
	Dimensi Lingkungan Fisik		2,02		18,33		28,32		39,19		12,14
8	Hubungan antar karyawan membantu anda dalam bekerja	0	0,00	0	0,00	18	15,93	75	66,37	20	17,70
9	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja	11	9,73	39	34,51	30	26,55	29	25,66	4	3,54
10	Kerjasama kelompok yang baik membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,00	0	0,00	22	19,47	66	58,41	25	22,12
	Dimesi Lingkungan Non Fisik		3,24		11,50		20,65		50,15		14,45
	Rata-rata Jawaban Lingkungan kerja		2,36		16,47		26,23		42,18		12,77

Sumber : diolah peneliti. 2013

Berdasarkan Tabel 4.4, pada dimensi yang pertama yakni lingkungan fisik, 2,02% responden menjawab sangat tidak setuju, 18,33% tidak setuju, 28,32% kurang setuju, 39,19% setuju dan 12,14% menjawab sangat setuju. Artinya, sebagian besar responden menilai positif butir pernyataan-pernyataan yang diberikan peneliti. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa

karyawan yang merespon positif pernyataan ini berjumlah 51,33%, sedangkan 20,35% merespon negatif pernyataan tersebut. Sisanya 28,32% menjawab kurang setuju atau ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik karyawan menggerakkan karyawan untuk giat dalam bekerja.

Pada dimensi lingkungan non fisik, 3,24% menjawab sangat tidak setuju, 11,50% tidak setuju, 20,65% kurang setuju, 50,15% setuju dan 14,45% sangat setuju. Hasil ini menunjukkan 14,74% responden merespon negatif pernyataan yang diberikan. 20,65% responden menanggapi kurang setuju atau ragu-ragu sedangkan 64,60% responden menanggapi positif dimensi lingkungan non fisik, berarti pegawai menganggap hubungan antar karyawan, antara atasan dan kerjasama yang baik dalam kelompok, membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh *mean* jawaban responden secara keseluruhan variabel lingkungan kerja sebagai berikut, 2,36% menjawab sangat tidak setuju, 16,47% menjawab tidak setuju, 26,23% menjawab kurang setuju, 42,18% menjawab setuju dan sebanyak 12,77% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil yang didapat sebanyak 18,83% menanggapi negatif pernyataan yang diberikan kepada responden. 26,23% menanggapi kurang setuju atau ragu-ragu pernyataan yang diberikan kepada responden. Sedangkan sisanya 54,95% menanggapi positif pernyataan yang diberikan kepada responden. Kesimpulannya adalah mayoritas pegawai menilai hingga saat ini lingkungan kerja mereka baik fisik maupun non fisik sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

#### 4.2.2.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Pada variabel stres kerja terdapat tiga *dimensi* yaitu kondisi pekerjaan, pengembangan karir dan pengaruh kepemimpinan. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

NO	PERNYATAAN	SKOR PENELITIAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
11	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam satu hari normal	34	30,09	54	47,79	24	21,24	1	0,88	0	0,00
12	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya, sangat memberatkan	8	7,08	47	41,59	41	36,28	17	15,04	0	0,00
13	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya membosankan	4	3,54	26	23,01	27	23,89	46	40,71	10	8,85
14	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan monoton dan hanya itu-itu saja	1	0,88	27	23,89	23	20,35	51	45,13	11	9,73
15	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki resiko yang tinggi	1	0,88	21	18,58	27	23,89	54	47,79	10	8,85
	Dimensi Kondisi Pekerjaan		8,50		30,97		25,13		29,91		5,49
16	Saya merasa jenjang karir diperusahaan tidak jelas, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini tetapi tidak mengalami kenaikan jabatan	1	0,88	21	18,58	31	27,43	49	43,36	11	9,73
	Dimensi Pengembangan Karir		0,00		18,58		31,86		46,02		10,62
17	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya mendapatkan desakan dari atasan sehingga membuat saya tidak fokus pada pekerjaan saya	7	6,19	29	25,66	15	13,27	55	48,67	7	6,19
18	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyaknya peraturan dan tuntutan dari atasan	1	0,88	30	26,55	26	23,01	49	43,36	7	6,19
19	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	1	0,88	34	30,09	16	14,16	57	50,44	5	4,42
20	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima	5	4,42	29	25,66	19	16,81	53	46,90	7	6,19
	Dimensi Pengaruh Kepemimpinan		3,10		26,99		16,81		47,35		5,75
	Rata-rata jumlah jawaban Stres Kerja		5,18		27,58		23,11		38,19		6,36

Sumber: diolah peneliti. 2013

Berdasarkan Tabel 4.5, pada dimensi yang pertama yakni kondisi pekerjaan, 8,50% responden menjawab sangat tidak setuju, 30,97% tidak setuju, 25,13% kurang setuju, 29,91% setuju dan 5,49% menjawab sangat setuju. Artinya, 39,47% responden menilai negatif pernyataan-pernyataan yang diberikan peneliti. Sedangkan 35,40% responden menjawab positif pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Sedangkan 25,13% menjawab kurang setuju atau ragu-

ragu. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kondisi pekerjaan karyawan sedikit banyak menimbulkan stres yang mengganggu pekerjaan.

Pada dimensi pengembangan karir, 0,00% menjawab sangat tidak setuju, 18,58% tidak setuju, 31,86% kurang setuju, 46,02% setuju dan 10,62% sangat setuju. Hasil ini menunjukkan 56,64% responden menanggapi negatif dimensi pengembangan karir, 31,86% menanggapi kurang setuju atau ragu-ragu pernyataan yang diberikan. Sedangkan 18,58% menanggapi positif pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Hal ini menunjukkan pegawai menganggap pengembangan karir di perusahaan buruk. Sehingga mungkin menimbulkan stress yang mengakibatkan kinerja yang tidak optimal.

Pada dimensi pengaruh kepemimpinan, 3,10% menjawab sangat tidak setuju, 26,99% tidak setuju, 16,81% kurang setuju, 47,35% setuju dan 5,75% sangat setuju. Sebanyak 53,10% menanggapi positif pernyataan yang diberikan responden. 30,09% menanggapi negatif pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Sedangkan 16,81% menanggapi kurang setuju atau ragu-ragu pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Hasil ini menunjukkan responden menanggapi bahwa pegawai menganggap pengaruh kepemimpinan sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan secara optimal.

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh *mean* jawaban responden secara keseluruhan variabel stres kerja sebagai berikut, 5,18% menjawab sangat tidak setuju, 27,58% menjawab tidak setuju, 23,11% menjawab kurang setuju, 38,19% menjawab setuju dan sebanyak 6,36% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 32,76% merespon negatif pernyataan yang diberikan oleh

peneliti. 23,11% menanggapi kurang setuju atau ragu-ragu pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Sedangkan 44,55% menanggapi positif pernyataan yang diberikan oleh responden. Kesimpulannya adalah mayoritas pegawai menilai hingga saat ini mereka stres kerja yang mereka alami sedikit banyak mengganggu kinerja mereka.

### 4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari  $> 0,05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel.4.6

Tabel 4.6  
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		LINGKER	STRESKER	KINERJA
N		10	10	3
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	521,20	464,20	798,68
	Std. Deviation	94,235	84,821	2,916
Most Extreme Differences	Absolute	,252	,388	,385
	Positive	,161	,248	,385
	Negative	-,252	-,388	-,282
Kolmogorov-Smirnov Z		,797	1,226	,667
Asymp. Sig. (2-tailed)		,550	,099	,766

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Hasil uji normalitas pada Table 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variable kinerja karyawan sebesar 0,766, lingkungan kerja sebesar 0,550 dan stres kerja sebesar 0,099. Jadi dapat disimpulkan, variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan stres kerja berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

#### **4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan 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.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel heteroskedastisitas. hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	LINGKERJA	STRESKERJA
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,086	,023
		Sig. (2-tailed)	.	,363	,812
		N	113	113	113
LINGKERJA		Correlation Coefficient	-,086	1,000	,033
		Sig. (2-tailed)	,363	.	,725
		N	113	113	113
STRESKERJA		Correlation Coefficient	,023	,033	1,000
		Sig. (2-tailed)	,812	,725	.
		N	113	113	113

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Pada Tabel 4.7 diketahui korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,363 dan korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan 0,812. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

#### 4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independent). Prasyarat yang

harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat diketahui melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Coefficientsa</b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKERJA	1,000	1,000
	STRESKERJA	1,000	1,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Tabel 4.8 diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1,000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar  $1,000 < 5$  atau mendekati 1.

#### 4.2.3.4 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0. 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 4.9 dan Tabel 4.10.



Tabel 4.9  
Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>1</sub> dengan Variabel Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKERJA	Between (Combined) Groups		390,983	31	12,612	2,076	,005
		Linearity	48,217	1	48,217	7,936	,006
		Deviation from Linearity	342,766	30	11,426	1,880	,013
		Within Groups	492,150	81	6,076		
		Total	883,133	112			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan linear. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dibandingkan 0,05.

Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>2</sub> dengan Variabel Y

Tabel 4.10

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * STRESKERJA	Between (Combined) Groups		268,428	35	7,669	,961	,541
		Linearity	40,236	1	40,236	5,040	,028
		Deviation from Linearity	228,192	34	6,712	,841	,708
		Within Groups	614,705	77	7,983		
		Total	883,133	112			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,028. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan linear. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dibandingkan 0,05.

#### 4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.2.4.1 Hasil Pengujian Korelasi Sederhana untuk $H_1$ (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh secara positif dan signifikan dari masing-masing variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

##### Rumusan Hipotesis 1.

$H_0$ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.

$H_a$ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok.

##### Kriteria Pengambilan Keputusan

Berdasarkan uji t:

- Menentukan formula hipotesis
  1.  $H_0$ :  $b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
  2.  $H_a$ :  $b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- Menentukan derajat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ )
- Menentukan signifikansi:
  1. Nilai signifikansi ( $\rho_{value}$ )  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  2. Nilai signifikansi ( $\rho_{value}$ )  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Atau:

1. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak
2. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Adapun hasil analisis korelasi sederhana untuk hipotesis pertama (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11  
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

<b>Coefficientsa</b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66,494	1,736		38,299	,000
	LINGKERJA	,094	,037	,234	2,532	,013

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Berdasarkan Tabel 4.11, didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,532. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $113-2 = 111$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,982, sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,532, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0.013, dengan demikian uji t variable lingkungan kerja lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Khoiriyah (2009). Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa upah dan lingkungan kerja mempunyai

hubungan yang sangat erat dilihat dari nilai  $R$  sebesar 0.802 atau 80,2%. Sedangkan nilai  $Adjusted R^2$  sebesar 0.643 artinya 64.3% perubahan pada tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari upah dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 35.7% disebabkan oleh faktor lain.

Sama halnya dengan penelitian Leonard (2008). Hasil penelitian menunjukkan suasana lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 39,5% terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perubahan pada kinerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja, sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk $H_1$**

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y = 66,494 + 0,094 X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 66,494. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.094. Artinya, jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.094. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

#### **4.2.4.1.3 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) untuk $H_1$**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel lingkungan kerja, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12  
Hasil Analisis Determinasi untuk H<sub>1</sub>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,234	,055	,046	2,743

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai R<sup>2</sup> yang tercantum sebesar 0.055. Nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang sebesar 5,5%, sedangkan 94,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

Hal ini mungkin dikarenakan karyawan telah terbiasa oleh lingkungan kerja yang sedemikian rupa. Dengan cuaca yang tidak menentu, alat-alat berat yang ada di lingkungan kerja, fasilitas yang disediakan, dan sarana prasaran yang telah disediakan mereka tetap bekerja secara efektif dan optimal. Meskipun mereka tetap mengeluhkan tentang lingkungan kerja mereka yang kurang membuat mereka nyaman.

#### **4.2.4.2 Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>): stres kerja terhadap kinerja karyawan**

##### **4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H<sub>2</sub> (Uji t)**

Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

##### Rumusan Hipotesis 2

- H<sub>0</sub>: stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>a</sub>: stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji t:

- H<sub>0</sub> diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

- $H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Berdasarkan signifikansi:

- $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0.05$ .
- $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0.05$ .

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13.  
Hasil Uji t Variabel stres kerja

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73,083	1,008		72,495	,000
	STRESKERJA	-,055	,024	-,213	-2,302	,023

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Berdasarkan Tabel 4.13, didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja sebesar -2,302. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $113-2 = 111$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,982, dengan demikian  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t. Signifikansi pada uji t variabel stres kerja sebesar 0.023, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian dari Ratna (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,301 atau sebesar 30,1%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perubahan pada

kinerja karyawan dapat dilihat dari stress kerja, sedangkan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh variable lain. Serupa dengan penelitian dari Rozikin (2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,746 atau sebesar 74,6%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perubahan pada kinerja karyawan dapat dilihat dari stress kerja, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variable lain

#### **4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H<sub>2</sub>**

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua seperti berikut ini:

$$Y = 73,083 - 0,055 X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel stres kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 73,083. Koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar -0.055. Artinya, jika variabel stres kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0,055. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh yang negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

#### **4.2.4.2.3 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) untuk H<sub>2</sub>**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel stres kerja, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14  
Hasil Analisis Determinasi untuk H<sub>2</sub>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,213	,046	,037	2,756

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai R<sup>2</sup> yang tercantum sebesar 0.046. Nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang sebesar 4,6%, sedangkan 95,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

Hal ini mungkin dikarenakan karyawan menanggapi stres kerja mereka dengan rileks. Dari informasi yang saya dapat, hampir 85% karyawan telah menikah dan mereka harus membiayai kebutuhan keluarga mereka. Pendidikan mereka yang kebanyakan hanya setingkat SMA membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Demikian pula dengan usia mereka yang kebanyakan hampir pada batas usia produktif, membuat mereka sulit mendapatkan pekerjaan lain yang diinginkan.

#### **4.2.4.3 Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>): Lingkungan Kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan**

##### **4.2.4.3.1 Hasil Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas. Adapun hasil regresi linear berganda untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.15.



Tabel 4.15  
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,703	1,929		35,613	,000
	LINGKERJA	,096	,037	,238	2,638	,010
	STRESKERJA	-,056	,023	-,219	-2,419	,017

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.15, didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,638. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yang didapat pada perhitungan sebelumnya adalah 1,982. Dengan demikian dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada uji t. Nilai signifikansi pada Tabel 4.15 adalah 0.010, dengan demikian lebih kecil dari 0.05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan dari uji di atas adalah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 4.15 juga didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel stres adalah -2,419. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yang didapat pada perhitungan sebelumnya adalah 1,982. Nilai signifikansinya adalah 0.017. Dengan demikian dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih

kecil dari 0.05. Artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan Tabel 4.15, persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 68,703 + 0,096 X_1 - 0,056 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 68,703: artinya jika lingkungan kerja dan stres kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 68,703.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,096; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,096. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik lingkungan kerja maka semakin naik kinerja karyawan.
- Koefisien regresi stres kerja sebesar -0,056; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,056. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik stres kerja karyawan maka semakin turun kinerja karyawan.

#### 4.2.4.3.2 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

##### Hipotesis 3:

- $H_0$ : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- $H_a$ : Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji F:

- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ .
- $H_0$  ditolak Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Berdasarkan signifikansi:

- $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$ .
- $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$ .

Hasil uji F untuk hipotesis ketiga dapat dilihat pada Tabel 4.16. berikut ini:

Tabel 4.16.

Hasil Uji F untuk  $H_3$

##### **ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,397	2	45,199	6,272	,003
	Residual	792,735	110	7,207		
	Total	883,133	112			

Berdasarkan Tabel 4.16, didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,272. 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  $113-2-1 = 110$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,080, dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0,003, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan penelitian Logahan (2009). Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,534 sedangkan stress kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,590. Hasilnya lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,618. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan dan stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4.3.4 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) untuk $H_3$

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17  
Hasil Analisis Determinasi Untuk  $H_3$

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,320	,102	,086	2,685

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0. 2013

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai  $R^2$  yang tercantum sebesar 0,102. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 10,2%. Sisanya, 89,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut.

#### 4.2.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel. 4.18

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted $R^2$
Analisis Regresi Linear Sederhana	H <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	H <sub>0</sub> ditolak	$Y = 66,494 + 0,094 X_1$	0,046
	H <sub>2</sub> : stres kerja terhadap kinerja karyawan	H <sub>0</sub> ditolak	$Y = 73,083 - 0,055X_2$	0,037
Analisis Regresi Linear Berganda	H <sub>3</sub> : Lingkungan Kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (simultan)	H <sub>0</sub> ditolak	$Y = 68,703 + 0,096 X_1 - 0,056 X_2$	0.086

Sumber: Data diolah oleh peneliti. 2013

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat dijelaskan berdasarkan analisis regresi linier sederhana, H<sub>0</sub> pada hipotesis pertama dan kedua ditolak. Hal ini

menunjukkan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, dan ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel lingkungan kerja dan stres kerja adalah 0.055 dan 0.046. Artinya, variabel stres kerja lebih berpengaruh daripada lingkungan kerja terhadap kinerja dalam analisis regresi linier sederhana.

Model persamaan regresi untuk  $H_1$  adalah  $Y = 66,494 + 0,094 X_1$  dan untuk  $H_2$  adalah  $Y = 73,083 - 0,055 X_2$ . Nilai koefisien kedua model regresi lingkungan kerja memiliki nilai positif atau memiliki arah pengaruh yang selaras dengan variabel terikat (kinerja). Sedangkan stres kerja memiliki nilai negatif yang memiliki perbandingan terbalik dengan kinerja. Kesimpulannya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan juga menaikkan nilai variabel  $Y$  (kinerja). Begitu juga dengan variabel stres kerja setiap kenaikan satu satuan, maka akan menurunkan nilai kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda secara parsial didapat kesimpulan, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ( $H_0$  ditolak).

Tabel 4.18 juga menjelaskan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda,  $H_0$  ditolak pada hipotesis ketiga. Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0.102 yang berarti lingkungan kerja dan stres

kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja yaitu sebesar 10,2%. Sedangkan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi variabel lain.

Model persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis ketiga adalah  $Y = 68,703 + 0,096 X_1 - 0,056 X_2$ . Jika dilihat dari persamaan regresinya, Kedua variabel bebas yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) masing-masing memiliki nilai positif dan negatif terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja ( $Y$ ).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik pada lapangan PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan seperti keamanan dan keselamatan kerja, fasilitas-fasilitas umum dan sarana prasana yang ada dalam lingkungan perusahaan harus ditingkatkan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik cukup baik. Hubungan antara karyawan dengan atasan harus ditingkatkan. Atasan harus turun kelapangan untuk mengetahui kondisi pekerjaan karyawannya.
2. Stres kerja karyawan dalam perusahaan juga sudah cukup baik. Namun ada beberapa hal yang masih mengganggu dalam benak para karyawan. Dalam hal kondisi kerja, harus ada pembagian kerja yang sesuai. Dalam hal pengembangan karir, karyawan masih banyak yang merasa bahwa sistem pengembangan karir kurang jelas. Dan sistem pengupahan pun, banyak yang merasa bahwa keuntungan yang didapat kurang sesuai dengan kerja yang mereka lakukan. Sementara itu, kinerja karyawan belum dapat dioptimalkan oleh seluruh karyawan, karena masih terdapat sebagian



karyawan yang nilainya masih pada kurang dari standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara.
4. Terbukti secara empiris stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara.
5. Terbukti secara empiris lingkungan kerja dan Stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Terminal Operasi III PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara.

## **5.2 Saran**

### **1) Saran-saran operasional:**

- a. Meningkatkan keamanan dan keselamatan kerja yang dibutuhkan karyawan seperti bagian keamanan kendaraan, keamanan alat-alat, dan yang paling terpenting adalah keselamatan kerja karyawan yang telah ada di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok. Jakarta utara, sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal.
- b. Meningkatkan fasilitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik serta sarana dan prasana yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok, seperti menambah peralatan kerja baru, sehingga

mempermudah dan mempercepat karyawan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

- c. Meninjau ulang sistem pengembangan karir yang berlandaskan pada kinerja pegawai bukan unsur yang lain seperti KKN, politik dan lainnya
- d. Memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik seperti liburan, tambahan gaji akhir tahun, dan tambahan gaji saat ulang tahun perusahaan. Sehingga karyawan bisa memenuhi kebutuhan mereka dan lebih bekerja secara optimal.
- e. Penelitian dapat dilakukan kembali diobjek tersebut. Namun peneliti harus bisa memanfaatkan waktu antara jam kerja dan jam istirahat karyawan dan juga memberikan sikap bersahabat kepada karyawan. Karena kebanyakan karyawan tidak mau diganggu saat kerja maupun saat istirahat.

## **2) Saran-saran akademik**

- a. Berdasarkan hasil nilai determinasi untuk lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja memiliki nilai sebesar 10,2%. Maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.
- b. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan di perusahaan. Kompensasi yang baik akan memberikan efek positif pada perusahaan salah satunya adalah mamacu

karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Alasan ini yang dapat dicari tahu bagaimana seseorang bisa bekerja secara optimal. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Budaya yang seperti apa yang bisa membuat karyawan bekerja secara optimal. Gaya kepemimpinan adalah gaya yang diterapkan oleh atasan kepada bawahan. Gaya seperti apa yang berlaku di perusahaan yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Kristanto, Andrea Agung Kartika Sari Dewi, Endah Kumala Dewi. 2009. *Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Perawat ICU Rumah Sakit Tipe C Dikota Semarang*. Universitas Diponegoro
- Logahan, Jerry Marchellinus. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja di PT. Nemanac Rendem*. STIKOM dan Sekretaris Tarakanita.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Ratna, Dwi. 2010. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*. Universitas Mercu Buana.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, 2007. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat, Buku Satu*. Jakarta: Salemba Empat

Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang

Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Umar, Husein. 2007. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

**KUESIONER**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA II**

**CABANG TG. PRIOK**

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang akan menganalisis kinerja karyawan bagian lapangan dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tg. Priok” saya mahasiswa dari Universitas Negeri Jakarta ingin meminta bantuan Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

Yudha Setiawan P

### **Identitas responden**

- Nama:
- Usia:
- Status:
- Pendidikan terakhir:
- Lama bekerja:

Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat 7(tujuh) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
  - a. Semakin kekiri (angka 1) maka jawaban akan mengarah kepada Sangat Tidak Setuju (STS).
  - b. Semakin kekanan (angka 7) maka jawaban akan mengarah kepada Sangat Setuju (SS).

Berikut ini pernyataan-pernyataan menyangkut tentang lingkungan kerja karyawan lapangan

NO	PERNYATAAN	STS <span style="float: right;">SS</span>						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Lingkungan kerja yang bersih membuat anda nyaman dalam bekerja							
2	Suhu udara yang terlalu panas membuat anda tidak nyaman dalam bekerja							
3	Suhu udara yang terlalu dingin membuat anda tidak nyaman dalam bekerja							
4	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan membuat anda fokus dalam bekerja							
5	Adanya jaminan keselamatan kerja membuat anda fokus dalam bekerja.							
6	Kebisingan suara alat berat mengganggu anda dalam menyelesaikan pekerjaan							
7	Fasilitas yang disediakan perusahaan di lapangan cukup lengkap dan memadai							
8	Hubungan antar karyawan membantu anda dalam bekerja							
9	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja							
10	Kerjasama kelompok yang baik membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan							

Berikut ini pernyataan-pernyataan menyangkut tentang stres kerja karyawan lapangan

11	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam satu hari normal							
12	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya, sangat memberatkan							
13	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya membosankan							
14	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan monoton dan hanya itu-itu saja							
15	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki resiko yang tinggi							
16	Saya merasa jenjang karir diperusahaan tidak jelas, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini tetapi tidak mengalami kenaikan jabatan							



17	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya mendapatkan desakan dari atasan sehingga membuat saya tidak fokus pada pekerjaan saya							
18	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyaknya peraturan dan tuntutan dari atasan							
19	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya							
20	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima							

## LAMPIRAN 2

Hasil Kuesioner Validitas Instrumen X<sub>1</sub>

NO	PERNYATAAN										TOTAL
	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	butir 8	butir 9	butir 10	
1	5	3	3	5	5	6	6	5	7	6	51
2	7	5	5	7	4	7	7	7	3	7	59
3	7	7	4	7	4	7	7	7	7	7	64
4	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	67
5	7	7	7	7	5	7	6	7	7	7	67
6	7	5	5	7	4	7	7	7	7	7	63
7	7	5	5	5	4	6	5	7	4	6	54
8	7	7	7	4	4	7	7	7	7	7	64
9	7	7	6	6	5	7	7	7	7	7	66
10	7	4	4	4	4	7	4	7	7	7	55
11	7	7	7	7	5	7	7	7	3	7	64
12	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	69
13	7	7	7	6	5	7	7	7	7	7	67
14	7	5	4	5	5	7	6	7	7	7	60
15	5	5	4	5	2	6	4	5	4	6	46
16	5	5	5	5	3	5	4	5	7	5	49
17	5	5	5	4	4	5	5	5	6	5	49
18	7	5	5	4	4	5	4	7	6	5	52
19	7	4	4	4	4	7	5	7	3	7	52
20	6	5	5	5	5	6	4	6	7	6	55
21	7	5	5	4	4	6	6	7	6	6	56
22	7	7	4	5	3	6	6	7	7	6	58
23	7	5	5	5	4	7	6	7	7	7	60
24	7	5	5	5	4	7	7	7	7	7	61
25	7	5	5	5	5	7	7	7	6	7	61
26	7	5	5	5	5	7	7	7	4	7	59
27	5	4	4	4	2	4	4	5	7	4	43
28	7	7	7	6	5	7	7	7	5	7	65
29	5	4	4	4	3	5	2	5	3	5	40
30	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
	197	166	157	161	130	193	174	197	178	193	

## LAMPIRAN 3

Hasil Kuesioner Validitas Instrumen X<sub>2</sub>

NO	butir 11	butir 12	butir 13	butir 14	butir 15	butir 16	butir 17	butir 18	butir 19	butir 20	TOTAL
1	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	44
3	3	3	5	4	6	5	6	5	5	6	48
4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	6	46
5	3	3	4	3	6	5	5	5	5	5	44
6	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
7	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
8	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
9	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	39
10	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	43
11	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45
12	3	3	5	3	5	5	6	5	5	6	46
13	2	2	4	2	6	6	6	6	6	6	46
14	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	44
15	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	44
16	4	4	7	4	6	5	5	6	5	5	51
17	3	3	5	2	5	5	6	5	5	6	45
18	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
19	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
20	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
21	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	42
22	3	3	5	3	6	6	6	6	6	6	50
23	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
24	3	3	5	3	5	5	5	4	6	4	43
25	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45
26	3	3	7	3	7	6	7	5	6	6	53
27	5	5	7	4	7	7	7	5	6	6	59
28	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45
29	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	47
30	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	44
	102	105	151	94	158	154	159	151	153	156	







P19	Pearson	-,128	-,171	,366 <sup>*</sup>	-,176	,695 <sup>**</sup>	,792 <sup>**</sup>	,614 <sup>**</sup>	,329	1	,443 <sup>*</sup>	,573 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,502	,367	,047	,353	,000	,000	,000	,076		,014	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson	-,223	-,199	,229	-,197	,528 <sup>**</sup>	,518 <sup>**</sup>	,756 <sup>**</sup>	,424 <sup>*</sup>	,443 <sup>*</sup>	1	,495 <sup>**</sup>
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,237	,292	,223	,296	,003	,003	,000	,020	,014		,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson	,481 <sup>**</sup>	,449 <sup>*</sup>	,827 <sup>**</sup>	,447 <sup>*</sup>	,828 <sup>**</sup>	,824 <sup>**</sup>	,710 <sup>**</sup>	,438 <sup>*</sup>	,573 <sup>**</sup>	,495 <sup>*</sup>	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,007	,013	,000	,013	,000	,000	,000	,015	,001	,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 6

### Hasil Uji Realibilitas

#### Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

#### Uji Reliabilitas variable Stres kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	10



## LAMPIRAN 7

## Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN										total
	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	butir 8	butir 9	butir 10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	4	6	5	5	5	5	1	5	45
3	6	4	4	6	6	4	6	5	1	6	48
4	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	42
5	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	43
6	6	3	3	4	4	5	5	5	3	5	43
7	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	46
8	6	3	3	5	6	5	5	5	4	6	48
9	5	1	1	7	6	5	6	5	5	5	46
10	7	4	4	6	7	2	5	5	2	7	49
11	6	3	3	5	5	5	6	5	4	6	48
12	7	2	2	7	6	3	5	4	1	4	41
13	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	62
14	7	4	4	6	6	5	6	6	5	6	55
15	7	5	3	7	5	5	5	5	3	5	50
16	7	3	3	4	4	4	7	7	6	7	52
17	5	1	1	4	4	3	4	5	2	5	34
18	5	4	4	4	4	5	5	6	4	5	46
19	7	5	4	6	6	5	6	7	3	7	56
20	7	4	4	4	4	7	4	4	2	5	45
21	7	2	1	7	5	7	7	7	5	7	55
22	4	4	4	7	7	5	5	5	4	5	50
23	5	4	4	6	5	5	5	5	4	5	48
24	5	2	2	5	3	5	6	5	2	5	40
25	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	40
26	5	2	2	4	4	2	4	5	1	5	34
27	7	6	6	6	6	7	5	5	6	7	61
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	2	2	5	5	3	5	5	2	5	39
30	5	3	2	5	4	4	4	5	4	5	41
31	7	4	4	4	4	5	7	7	5	7	54
32	3	5	3	5	5	6	6	7	5	7	52
33	7	4	4	7	7	4	7	5	4	5	54
34	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44

35	6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	47
36	5	2	2	5	5	5	5	6	3	6	44
37	5	4	4	4	2	4	5	6	7	6	47
38	5	4	4	6	3	5	5	5	1	5	43
39	7	4	4	7	7	7	6	5	3	5	55
40	7	5	5	5	7	5	5	7	6	7	59
41	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	42
42	5	2	2	5	5	3	5	5	2	5	39
43	7	5	4	6	4	4	4	5	1	4	44
44	5	2	2	5	2	5	4	4	2	4	35
45	5	3	2	5	4	2	4	5	1	4	35
46	5	3	2	5	4	4	4	5	4	5	41
47	5	2	2	6	6	4	7	7	5	7	51
48	7	2	2	7	7	6	7	7	7	7	59
49	7	3	3	7	7	3	4	7	7	7	55
50	5	2	2	6	6	4	7	7	5	7	51
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	4	4	5	6	5	4	7	5	7	52
53	7	3	3	2	4	6	5	7	5	7	49
54	5	4	4	4	4	6	6	6	4	6	49
55	6	5	5	4	4	5	5	5	3	5	47
56	6	2	2	4	5	5	5	7	4	5	45
57	4	4	4	5	5	3	5	6	4	6	46
58	5	2	2	5	5	4	4	5	4	5	41
59	5	3	2	4	5	5	4	5	3	5	41
60	5	2	2	5	5	4	4	4	2	4	37
61	5	2	2	5	5	4	3	5	4	5	40
62	7	4	4	4	4	5	2	7	4	7	48
63	4	2	2	4	6	6	4	5	4	5	42
64	5	1	1	5	5	1	4	5	1	5	33
65	5	1	1	5	4	2	4	5	3	5	35
66	7	2	2	7	7	7	4	7	3	7	53
67	3	3	3	3	3	3	4	5	6	7	40
68	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	37
69	5	1	1	4	3	2	1	7	6	7	37
70	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	32
71	4	4	3	2	3	3	4	6	1	6	36
72	7	2	2	5	5	3	5	5	2	6	42
73	7	6	6	5	5	7	7	5	5	7	60
74	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	43
75	7	5	3	5	5	5	5	6	3	6	50

76	4	4	4	4	5	4	4	5	6	5	45
77	7	5	5	5	5	4	4	5	3	5	48
78	4	4	4	4	4	6	7	4	1	4	42
79	5	3	3	5	5	3	6	5	3	5	43
80	3	3	2	3	4	7	7	5	4	5	43
81	4	4	4	5	5	3	5	6	4	6	46
82	6	4	4	6	7	5	5	7	7	7	58
83	7	4	4	6	5	5	5	5	1	4	46
84	7	4	4	7	7	4	4	4	3	5	49
85	5	2	2	5	5	4	4	5	2	4	38
86	4	1	1	4	4	3	1	5	3	5	31
87	3	3	2	3	4	7	7	5	4	5	43
88	7	7	6	5	6	4	5	5	5	5	55
89	6	3	3	5	5	6	6	6	4	6	50
90	6	4	4	7	7	4	4	6	4	6	52
91	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
92	4	4	4	4	4	4	7	5	3	7	46
93	7	7	7	7	7	4	6	4	3	4	56
94	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	45
95	6	2	2	6	6	4	4	5	5	5	45
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	5	2	2	5	3	5	5	4	3	4	38
98	7	5	5	7	7	5	5	6	6	7	60
99	4	2	2	4	4	4	6	4	6	4	40
100	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	44
101	4	3	3	3	4	4	3	7	5	7	43
102	5	2	2	5	4	3	5	5	4	5	40
103	5	3	3	4	3	4	3	5	4	5	39
104	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	41
105	7	5	5	7	7	5	6	5	3	4	54
106	6	4	4	7	7	4	4	6	4	6	52
107	7	5	5	7	7	5	6	5	3	4	54
108	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	44
109	7	5	5	6	5	4	6	7	5	7	57
110	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	44
111	7	7	7	7	7	4	6	4	3	4	56
112	7	4	4	7	7	4	4	6	4	6	53
113	6	5	5	6	5	4	6	6	5	7	55
	616	393	373	581	566	494	558	602	419	610	

## LAMPIRAN 8

## Instrumen Penelitian Variabel Stres Kerja

NO	PERNYATAN										Total
	butir 11	butir 12	butir 13	butir 14	butir 15	butir 16	butir 17	butir 18	butir 19	butir 20	
1	1	4	6	6	6	5	6	6	7	7	54
2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	27
3	2	5	5	5	5	6	5	6	5	6	50
4	1	2	6	6	5	4	5	5	6	6	46
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
6	2	2	6	6	6	6	7	7	7	7	56
7	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	27
8	4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	49
9	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	45
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
11	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	26
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	2	2	6	5	5	5	7	7	6	7	52
14	3	6	6	6	5	6	7	6	6	6	57
15	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	30
16	1	6	6	6	5	6	6	6	5	6	53
17	2	5	5	4	4	5	5	4	4	6	44
18	4	4	6	6	5	5	5	5	6	6	52
19	4	4	6	6	5	5	5	5	6	6	52
20	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	22
21	4	5	4	4	6	5	5	5	5	6	49
22	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
23	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	46
24	3	4	4	2	2	1	1	1	1	4	23
25	1	4	2	2	2	2	2	3	3	3	24
26	1	1	3	3	1	3	3	4	3	3	25
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	1	2	4	4	4	4	5	4	5	4	37
29	1	4	4	2	3	2	2	3	3	3	27
30	2	3	7	7	7	6	6	6	6	6	56
31	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	38
32	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	42
33	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	43

34	3	3	5	5	5	5	5	5	5	6	47
35	1	4	3	5	4	5	6	6	6	6	46
36	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	24
37	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	25
38	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	56
39	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	42
40	3	6	5	5	5	4	7	7	7	7	56
41	3	5	4	4	4	6	4	5	4	4	43
42	2	2	7	7	7	4	6	6	6	6	53
43	4	4	6	6	5	5	5	6	4	5	50
44	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	45
45	2	1	5	5	5	4	4	4	5	5	40
46	1	5	6	6	6	6	6	6	6	7	55
47	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	40
48	2	2	4	5	5	6	6	6	6	6	48
49	2	2	4	4	6	7	6	6	6	6	49
50	1	2	6	6	6	7	7	7	7	7	56
51	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	40
52	1	2	5	5	5	6	6	6	6	6	48
53	2	4	6	6	6	5	5	5	5	5	49
54	2	4	6	6	6	5	5	5	5	5	49
55	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	45
56	3	4	5	5	5	6	5	5	5	5	48
57	1	2	4	4	4	5	4	5	3	3	35
58	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	38
59	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	29
60	2	2	6	6	6	7	6	7	7	7	56
61	1	2	4	4	4	5	4	3	4	4	35
62	1	4	6	6	5	4	4	4	5	5	44
63	1	3	6	6	6	6	5	5	5	5	48
64	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	40
65	2	2	7	7	7	6	1	6	6	6	50
66	2	2	6	6	6	7	6	5	5	5	50
67	1	2	6	6	6	7	6	5	5	5	49
68	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
69	1	2	3	3	3	4	3	5	3	3	30
70	2	1	7	7	7	7	7	6	5	5	54
71	1	4	6	6	6	5	5	2	5	5	45
72	4	4	6	5	6	5	5	5	5	5	50
73	2	2	7	7	7	6	6	3	5	5	50
74	1	4	5	5	5	6	4	4	4	4	42

75	1	4	2	2	3	3	2	2	2	2	23
76	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
77	2	5	5	5	5	5	5	5	5	6	48
78	4	4	7	7	7	7	5	5	4	4	54
79	5	5	7	7	7	7	4	4	5	4	55
80	3	5	5	5	5	6	5	4	5	5	48
81	4	4	5	5	5	5	5	6	5	5	49
82	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
83	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	36
84	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
85	3	5	7	7	7	7	5	5	5	5	56
86	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	46
87	1	2	6	6	6	4	6	5	5	5	46
88	2	2	6	6	6	5	6	5	5	5	48
89	1	4	7	7	7	7	6	5	5	5	54
90	1	4	4	7	4	4	4	4	4	4	40
91	3	4	6	5	5	3	5	6	5	5	47
92	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	31
93	2	2	6	6	6	6	5	3	5	5	46
94	3	1	7	7	7	4	7	7	5	5	53
95	1	1	5	5	5	4	5	7	4	4	41
96	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	33
97	4	4	1	1	2	2	1	2	2	2	21
98	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	46
99	3	4	4	4	4	5	5	6	4	4	43
100	4	4	6	6	6	5	6	6	6	6	55
101	1	2	6	6	6	7	5	4	5	5	47
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
103	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	22
104	1	2	3	3	4	4	2	2	2	1	24
105	1	1	2	5	5	5	3	3	2	1	28
106	2	2	2	2	4	5	2	2	2	3	26
107	1	2	3	3	4	4	4	2	2	2	27
108	4	4	4	4	6	4	1	3	2	3	35
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
110	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	30
111	3	3	3	3	4	5	1	4	4	1	31
112	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
113	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	33
	261	363	512	514	522	516	483	493	486	492	

## LAMPIRAN 9

### Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR PENELITIAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1	Lingkungan kerja yang bersih membuat anda nyaman dalam bekerja	0	0,00	4	3,54	21	18,58	55	48,67	33	29,20
2	Suhu udara yang terlalu panas membuat anda tidak nyaman dalam bekerja	6	5,31	48	42,48	37	32,74	19	16,81	3	2,65
3	Suhu udara yang terlalu dingin membuat anda tidak nyaman dalam bekerja	7	6,19	52	46,02	38	33,63	14	12,39	2	1,77
4	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.	0	0,00	6	5,31	25	22,12	63	55,75	19	16,81
5	Adanya jaminan keselamatan kerja membuat anda fokus dalam bekerja.	0	0,00	9	7,96	29	25,66	57	50,44	18	15,93
6	Kebisingan suara alat berat tidak mengganggu anda dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0,88	22	19,47	40	35,40	42	37,17	8	7,08
7	Fasilitas yang disediakan perusahaan di lapangan cukup lengkap dan memadai	2	1,77	4	3,54	34	30,09	60	53,10	13	11,50
	Dimensi Lingkungan Fisik		2,02		18,33		28,32		39,19		12,14
8	Hubungan antar karyawan membantu anda dalam bekerja	0	0,00	0	0,00	18	15,93	75	66,37	20	17,70
9	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja	11	9,73	39	34,51	30	26,55	29	25,66	4	3,54
10	Kerjasama kelompok yang baik membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,00	0	0,00	22	19,47	66	58,41	25	22,12
	Dimesi Lingkungan Non Fisik		3,24		11,50		20,65		50,15		14,45
	Rata-rata Jawaban Lingkungan kerja		2,36		16,47		26,23		42,18		12,77

LAMPIRAN 10

Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR PENELITIAN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
11	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu hari normal	34	30,09	54	47,79	24	21,24	1	0,88	0	0,00
12	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya, sangat memberatkan	8	7,08	47	41,59	41	36,28	17	15,04	0	0,00
13	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya membosankan	4	3,54	26	23,01	27	23,89	46	40,71	10	8,85
14	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan monoton dan hanya itu-itu saja	1	0,88	27	23,89	23	20,35	51	45,13	11	9,73
15	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki resiko yang tinggi	1	0,88	21	18,58	27	23,89	54	47,79	10	8,85
	Dimensi Kondisi Pekerjaan		8,50		30,97		25,13		29,91		5,49
16	Saya merasa jenjang karir diperusahaan tidak jelas, padahal saya sudah lama bekerja di perusahaan ini tetapi tidak mengalami kenaikan jabatan	1	0,88	21	18,58	31	27,43	49	43,36	11	9,73
	Dimensi Pengembangan Karir		0,00		18,58		31,86		46,02		10,62
17	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya mendapatkan desakan dari atasan sehingga membuat saya tidak fokus pada pekerjaan saya	7	6,19	29	25,66	15	13,27	55	48,67	7	6,19
18	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyaknya peraturan dan tuntutan dari atasan	1	0,88	30	26,55	26	23,01	49	43,36	7	6,19
19	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	1	0,88	34	30,09	16	14,16	57	50,44	5	4,42
20	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima	5	4,42	29	25,66	19	16,81	53	46,90	7	6,19
	Dimensi Pengaruh Kepemimpinan		3,10		26,99		16,81		47,35		5,75
	Rata-rata jumlah jawaban Stres Kerja		5,18		27,58		23,11		38,19		6,36



LAMPIRAN 11

Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		LINGKER	STRESKER	KINERJA
N		10	10	3
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	521,20	464,20	798,68
	Std. Deviation	94,235	84,821	2,916
Most Extreme Differences	Absolute	,252	,388	,385
	Positive	,161	,248	,385
	Negative	-,252	-,388	-,282
Kolmogorov-Smirnov Z		,797	1,226	,667
Asymp. Sig. (2-tailed)		,550	,099	,766

LAMPIRAN 12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Correlations**

			Unstandardized Residual	LINGKERJA	STRESKERJA
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,086	,023
		Sig. (2-tailed)	.	,363	,812
		N	113	113	113
LINGKERJA		Correlation Coefficient	-,086	1,000	,033
		Sig. (2-tailed)	,363	.	,725
		N	113	113	113
STRESKERJA		Correlation Coefficient	,023	,033	1,000
		Sig. (2-tailed)	,812	,725	.
		N	113	113	113

LAMPIRAN 13

Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficientsa**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKERJA	1,000	1,000
	STRESKERJA	1,000	1,000

LAMPIRAN 14 (Hasil Uji Linieritas Lingkungan kerja dengan Kinerja)

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKERJA	Between Groups	(Combined)	390,983	31	12,612	2,076	,005
		Linearity	48,217	1	48,217	7,936	,006
		Deviation from Linearity	342,766	30	11,426	1,880	,013
	Within Groups		492,150	81	6,076		
	Total		883,133	112			

LAMPIRAN 15

Hasil Uji Linieritas Stres Kerja dengan Kinerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * STRESKERJA	Between Groups	(Combined)	268,428	35	7,669	,961	,541
		Linearity	40,236	1	40,236	5,040	,028
		Deviation from Linearity	228,192	34	6,712	,841	,708
	Within Groups		614,705	77	7,983		
	Total		883,133	112			

LAMPIRAN 16

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Untuk Lingkungan Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,234	,055	,046	2,743

**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66,494	1,736		38,299	,000
	LINGKERJA	,094	,037	,234	2,532	,013

LAMPIRAN 17

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Untuk Stres Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,213	,046	,037	2,756

**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73,083	1,008		72,495	,000
	STRESKERJA	-,055	,024	-,213	-2,302	,023

LAMPIRAN 18

Hasil Koefisien Regresi Secara Bersamaan (Uji F)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,320	,102	,086	2,685

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,397	2	45,199	6,272	,003
	Residual	792,735	110	7,207		
	Total	883,133	112			

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,703	1,929		35,613	,000
	LINGKERJA	,096	,037	,238	2,638	,010
	STRESKERJA	-,056	,023	-,219	-2,419	,017

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yudha Setiawan Pratama, lahir di Jakarta 26 desember 1990 adalah anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Nursidik dan Nina Ningsih. Tempat tinggal di Jl. Bugis no. 98, RT 01/ RW 01, kelurahan Kebon Bawang, kecamatan Tg. Priok, Jakarta Utara. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN Kebon Bawang 03 tahun 2002, SMPN 95 Jakarta Utara tahun 2005, SMAN 13 Jakarta Utara tahun 2008 dan saat ini sedang menjalankan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Penulis memiliki hobi olah raga khususnya bola voli dan futsal dan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler olahraga. Penulis pun mempunyai hobi bermain musik. Ikut aktif dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungan rumah seperti menjadi panitia acara karang taruna dan remaja masjid Al-Murtadho. Penulis juga aktif dalam kegiatan BPM (Badan Perwakilan Mahasiswa) Tahun 2011 yang diadakan kampus. Pada tahun 2011 penulis melaksanakan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di PT. Pelabuhan Indonesia II cabang Tg. Priok Jakarta Utara selama dua bulan di bagian *Human Resource Management (HRM)*