

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**Nama : DWIKY RAMDHANI**  
**NPM : 1305160845**  
**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 30 Oktober 2017, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : DWIKY RAMDHANI  
NPM : 1305160845  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SUMATERA UTARA

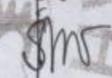
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Tim Penguji**

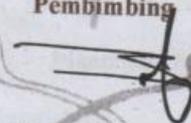
Penguji I

  
(HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Penguji II

  
(SRI FITRI WAHYUNI, SE, MM)

Pembimbing

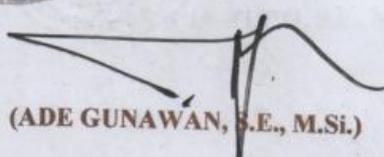
  
(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

**Panitia Ujian**

Ketua

Sekretaris

  
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

  
(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapt. Muchtar Basri No. 3 Medan 202238 Telp. 061-6624567

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

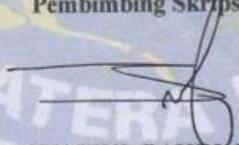
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DWIKY RAMDHANI  
N.P.M : 1305160845  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SUMATERA  
UTARA.

Disetujui dan Memenuhi Persyaratan untuk Diajukan dalam Ujian Mempertahankan  
Skripsi.

Medan, Agustus 2017

Pembimbing Skripsi

  
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
SPAN TUPTI, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. MukhtarBasri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### BERITA ACARA BIMBINGANSKRIPSI

UNIVERSITAS / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
URUSAN/PROG. STUDI : MANAJEMEN  
TINGKAT : STRATA SATU(S-1)

#### DOSEN PEMBIMBING

DOSEN PEMBIMBING : Dr.HASRUDYTANJUNG, SE, M.Si  
DOSEN PEMBIMBING : Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP  
NAMA : DWIKY RAMDHANI  
N.P.M : 1305160845  
URUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SUMATERA UTARA.

Tanggal	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
- 17	Abstrak & perbaikan, buat juga lha lha lha		
- 17	Saran & focus kei HPL peneliti		
<p>all. 5 ujan skripsi</p> <p></p> <p>31/8/2017</p>			

Medan, Agustus 2017

Dosen Pembimbing

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi

(Dr.HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

**SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Nama : Dwiky Ramdhani  
NPM : 1305160845  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ISD/)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

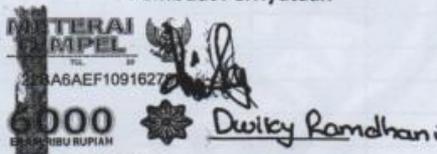
Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**Dwiky Ramdhani, Npm 1305160845. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan asosiatif, kuantitatif, populasi dan sampel dengan teknik analisis data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil pembahasan yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,244, dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja di dinas terkait. Pengaruh variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,399, dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi berganda  $Y = 17,781 + 0,244 X1 + 0,399 X2$ . Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat, variabel X2 memiliki kontribusi yang relative paling besar diantara variabel bebas. Dari uji F diperoleh 6,359 dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menunjukkan hipotesis antara variabel bebas Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

**Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Donny Garnida dan Ibunda Elfriana serta kakak saya Dian Utami, S.Pd. yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan proposal penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara”**. Dan Laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan SI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan proposal ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Sahabat-sahabat penulis Ardiansyah, Khairi Pratama, Raja tua pulungan, M.iqbal Nst, Muhammad Ilham Makhroja dan semua teman-teman yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum, Wr.Wb.

Medan , Agustus 2017

Penulis

**Dwiky Ramdhani**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. UraianTeori.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja.....	10
2. Stres Kerja.....	11
a. Pengertian Stres Kerja.....	11
b. Dampak Stres Kerja.....	13
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
d. Indikator Stres Kerja.....	16
3. Lingkungan Kerja.....	19

a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	21
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	22
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	25
B. KerangkaKonseptual.....	28
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	29
3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	30
C. Hipotesis .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Definisi Operasional.....	32
1. Kinerja (Y).....	32
2. Stres Kerja (X1).....	33
3. Lingkungan Kerja (X2) .....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
1. Tempat Penelitian .....	34
2. Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Wawancara .....	36

2.	Kuisisioner .....	37
a.	Validitas .....	37
b.	Uji Reliabelitas .....	41
F.	Teknis Analisis Data .....	42
1.	Regresi Linier Berganda .....	42
2.	Uji Asumsi Klasik .....	43
3.	Uji -t .....	45
4.	Uji f .....	46
5.	Koefisien Determinasi ( D ) .....	47

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

A.	Hasil Penelitian .....	48
1.	Karakteristik Responden .....	48
2.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
3.	Analisis Data .....	59
B.	Pembahasan .....	68
1.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	68
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	69
3.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	69

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A.	Kesimpulan .....	70
B.	Saran .....	70

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	33
Tabel III.2 Indikator Stres Kerja .....	33
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	34
Tabel III.4 Tabel Jadwal Penelitian.....	35
Tabel III.5 Tabel Data Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara .....	35
Tabel III.6 Pengukuran Skala Likert .....	37
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	38
Tabel III.8 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	40
Tabel III.9 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	41
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	42
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert .....	48
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel X1 Stres Kerja.....	52
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X2 Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja.....	57
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel IV.10 .....	63
Tabel IV.11 .....	65
Tabel IV.12 .....	66
Tabel IV.13 .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja .....	29
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	30
Gambar II.3 Paradigma Penelitian .....	31
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	46
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	60
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas.....	62
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	66
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	67

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Pegawai merupakan unsur yang paling penting dalam memajukan perusahaan karena pegawai inilah yang akan menggerakkan dan mengendalikan sumber daya yang ada dalam perusahaan adalah kinerja pegawai. Pegawai juga merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan *output* yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut sangat jelas bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas hasil kerja dan kuantitas kerja yang diselesaikannya. Namun untuk mengukur perusahaan dapat dilakukan dengan melihat pencapaian tertentu yang diperoleh perusahaan. Misalnya pencapaian

laba perusahaan, pencapaian target yang direncanakan oleh perusahaan dan lain sebagainya.

Kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mempromosikan pegawai atau sebaliknya untuk menurunkan jabatannya. Kinerja pegawai yang sudah optimal harus mendapatkan apresiasi dari perusahaan dan sebaliknya kinerja pegawai yang belum optimal, harus diberikan pelatihan khusus, sehingga secara keseluruhan kinerja perusahaan akan tercapai dengan baik. Jadi kinerja pegawai adalah suatu ukuran untuk menunjukkan seorang pegawai dan sebuah perusahaan memiliki *performance* yang baik.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah: pendidikan, kepuasan, pengalaman kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja di dalam perusahaan dapat menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga dampak negatif dan buruk terhadap kinerja pegawai maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013, hal.157). Stres kerja ini tampak antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Penyebab stres antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, faktor kerja yang mendesak, kualitas

pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai karena banyaknya beban pekerjaan dan mempunyai tekanan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena desakan waktu yang diberikan kepada pegawai. Melebihi batas kemampuan pegawai akan menyebabkan kelelahan yang berlebihan, kelelahan yang mengakibatkan stres pada pegawai. Ada juga masalah pegawai di luar pekerjaan kantor seperti masalah keluarga dan bisnis yang sedang bermasalah.

Salah satu usaha meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai yaitu lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan non lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2011 hal. 21).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, kurang fasilitas, dan semacamnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

Di dalam perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang merupakan suatu dinas pemerintahan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, karet, kakao di Sumatera Utara. Dari hasil penelitian awal pada tempat penelitian terdapat permasalahan yang masih terlihat diantaranya adalah stres kerja dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sbagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Banyaknya tugas pekerjaan dan mempunyai tekanan dalam bekerja karena desakan waktu untuk menyelesaikannya yang dapat menciptakan stres kerja pegawai.
2. Fasilitas yang kurang memadai menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.
3. Masih ada hasil pekerjaan pegawai yang belum optimal.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari penelitian ini dari hal lain, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada faktor stres kerja dan lingkungan kerja dan kaitannya dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut.

- a. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Provinsi Perkebunan Sumatera Utara?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka dapat ditetapkan yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **a. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan, pengetahuan penulis tentang stres kerja dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan sehubungan dengan kinerja pegawai.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dengan judul yang sama sehingga hasilnya dapat lebih baik dari penelitian terdahulu.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Kinerja Pegawai

###### a. Pengertian Kinerja

Seperti telah diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakkan. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan adalah orang-orang sebagai pengikut atau faktor dalam perusahaan tersebut.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja mereka merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Baik buruknya kinerja dapat dilihat dari sejauh mana para pegawai mampu menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Moehariono (2012, hal.95) pengertian kinerja dan *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran,

maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Didit Darmawan (2013, hal.177) kinerja adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama.

Siagian (2012, hal. 223-224) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional adalah bagi pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai penilaian tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan aspek lainnya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2010, hal.176-178) yaitu:

### 1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.

### 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 3) Disiplin kerja

Disiplin merupakan kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014, hal.13-14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah :

### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*), oleh karena itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri pegawai yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Dari kutipan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kemampuan dan faktor motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dimana faktor kemampuan didasarkan atas potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan faktor motivasi didasarkan atas mentalis yang dimiliki seseorang dalam menghadapi masalah ada pekerjaannya.

## c. Indikator Kinerja

Indikator kerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*) tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Wibowo (2014, hal.68).

Adapun Indikator kinerja menurut Mankunegara (2013, hal.57) adalah :

### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang

terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai dari ketetapan, keterampilan, ketelitian dan keberhasilan dari kerja seseorang.

## 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang diterapkan. Dan menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas yang baik atau tidak.

## 3) Keandalan Kerja

Keandalan kerja adalah penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti interaksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian bekerja.

## 4) Sikap Kerja

Sikap kerja adalah sikap seseorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres kerja yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana pegawai bekerja. Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan

individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*.

Secara umum stres kerja menurut Mangkunegara (2013, hal.157) berpendapat bahwa “Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009, hal.204), memberikan pengertian stres kerja sebagai berikut: “Suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis”. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2013, hal.300) menyatakan “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala *negative* yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan definisi diatas maka stres kerja adalah keadaan perasaan seseorang yang sedang tertekan atas kondisi yang di alami bersifat *negative* yang berpengaruh pada kinerja yang tidak maksimal. Stres yang tidak

diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala *negative* yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

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

Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih baik dan meningkatnya inspirasi hidup lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan potensial berbahaya. Dampak stres kerja banyak dan bervariasi. Menurut Husni (2013, hal.36) stres kerja juga dapat mengakibatkan hal-hal berikut :

- 1) Dampak terhadap perusahaan
- 2) Dampak terhadap individu

Berikut penjelasan tentang dampak stres kerja :

- 1) Dampak terhadap perusahaan
  - a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
  - b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
  - c) Menurunnya produktivitas kerja
  - d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan
- 2) Dampak terhadap individu
  - a) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah

tinggi, maag, alergi gangguan pencernaan, sulit tidur atau kebanyakan tidur, struk, dan beberapa penyakit lainnya.

b) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggrogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

c) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stress akan lebih sensitif dibandingkan dengan orang yang tidak mengalami stress. Oleh karena itu sering persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain.

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

*Stressor* adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Menurut Sopiah (2008, hal.87) menyatakan terdapat banyak *Stressor* dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya, terbagi 4 tipe utama berikut penjelasan penyebab stres kerja adalah:

1) Lingkungan Fisik

Beberapa Stres ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun resiko keamanan dan lain sebagainya.

2) Stres karena peran atau tugas

Stres karena peran atau tugas termasuk kondisi dimana para pegawai

mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja.

### 3) Stres Pribadi

Stres ini akan semakin bertambah ketika pegawai dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompesiskan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan *reward* yang menggiurkan.

### 4) Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam, sedangkan menurut Siagian (2013, hal.301) mengemukakan bahwa sebagai berikut:

- 1) Beban tugas terlalu berat, desakan waktu, penyelesaian yang kurang baik
- 2) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman,
- 3) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang,
- 4) Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab,
- 5) Ketidak jelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi,

- 6) Frustrasi ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang terganggu konsentrasinya,
- 7) Konflik antara pegawai dengan pihak lain didalam ataupun diluar.

#### **d. Indikator Stres Kerja**

Stres kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi dan sebagainya. Menurut Handoko (2012, hal.201) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) **Beban kerja yang berlebihan**

Adanya tugas yang terlalu banyak, banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan banyak sumber stres lain banyaknya tugas bila tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

- 2) **Tekanan atau desakan waktu**

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor atau perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang diterapkan atasan.

- 3) **Kualitas supervisi yang jelek**

Seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas

bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

4) Iklim kerja yang kurang baik

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berbeda di instansi merasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut . Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis.

5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas dengan bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.

6) Ketidakjelasan peranan

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang defenisi kerja dan apa yang diharapkan.

7) Frustrasi

Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

8) Konflik antara pribadi dan antar kelompok

Dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.

9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Situasi ini biasanya terjadi pada karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).

10) Berbagai bentuk perubahan

Khususnya jika hal tersebut tidak umum situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam suatu grup namun lokasinya dan status jabatan kerja perusahaannya dibawah perusahaan pertama.

Sedangkan indikator stres kerja menurut Prasetyo (2006, hal 06) antara lain sebagai berikut :

- 1) Tuntutan Tugas
- 2) Tuntutan Peran
- 3) Tuntutan Antar Pribadi
- 4) Struktur Organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

Berikut penjelasannya :

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak kerja dan fisik.

2) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4) Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan gaya organisasi

Kepemimpinan gaya organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

### **3. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang

baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja atau kinerja. Untuk lebih jelasnya pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan pendapat beberapa ahli, yaitu:

Menurut Robbins (2008 hal.86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Terry (2006 hal.23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat berkerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman,

nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 26) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut penjelasannya :

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terhadap di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat meja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

##### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik

ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex S.Nitisemo (2008, hal. 171-1730) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Dari dua pendapat diatas dapat disimpulkan yaitu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercemin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada pegawai secara baik dan benar. Dengan suasana kerja yang kekeluargaan dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Kondisi seperti itulah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Robbinn-Coulter (2008 hal. 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

#### **1) Lingkungan Umum**

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi meliputi fasilitas kerja.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan

pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

a) Fasilitas Kerja

Seseorang karyawan atau pegawai tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

b) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

c) Fasilitas Sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (2008 hal.184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warnanya yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus., dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu

luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan bekerja.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008 hal. 159) yaitu sebagai berikut:

##### 1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan

alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

## 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 hal,28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

### 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### 2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

#### 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan , yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

#### 4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencermaran, arena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan ntuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

## 5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memangaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada.

Menurut Hasibuan (2009 hal.204) memberikan pengertian stres kerja sebagai berikut: “Suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis”. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Lekong (2015) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



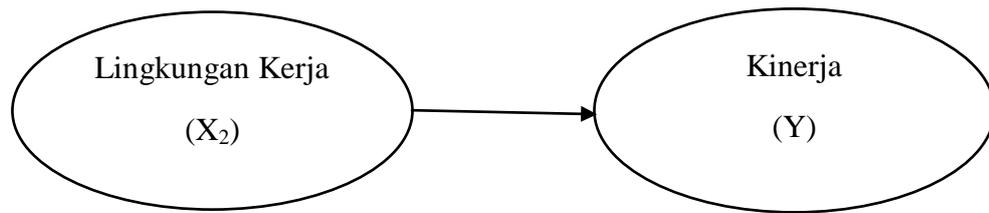
**Gambar II.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja atau kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan pendapat ahli.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal.31) mengatakan bahwa “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. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Hasil penelitian yang dilakukan Dewi (2013) diketahui bahwa menemukan efek positif yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



**Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

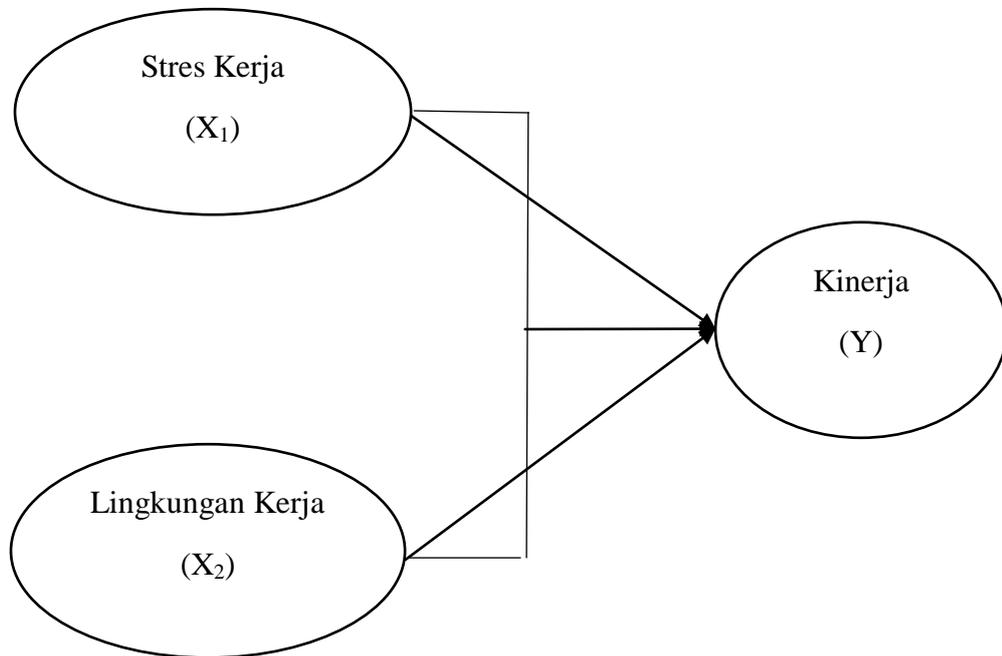
### **Pegawai**

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Moehariono (2012, hal.95) kinerja dan *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan Septianto (2013) menunjukkan bahwa variabel yang memiliki lingkungan kerja yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai menurun. Dan bekerja variabel stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai menurun. Namun, stres kerja berada pada tingkat rendah sampai sedang akan membuat kinerja pegawai yang baik dan akan memburuk jika pegawai dalam waktu yang sangat lama dan berlebihan.

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari kerangka berpikir sebagai berikut :



**Gambar II.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dan Irfan (2013, hal 45).

Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah stres kerja dan lingkungan kerja (X). Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) kinerja pegawai (Y).

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang disetujui bersama (Didit Darmawan, 2013: 177).

**Tabel III.1**

**Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Item Pernyataan
1.	Kualitas kerja	1,2,3
2.	Kuantitas kerja	4,5,6
3.	Keandalan kerja	7,8,9
4.	Sikap kerja	10,11,12

Menurut Mankunegara (2013: 57)

## 5. Stres Kerja (X1)

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala *negative* yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya (Siagian, 2013: 300).

**Tabel III.2**

### **Indikator Stres Kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
1.	Beban kerja yang berlebihan	1,2
2.	Tekanan atau desakan waktu	3,4
3.	Kualitas supervisi yang jelek	5
4.	Iklm kerja yang kurang baik	6,7
5.	Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab	8,9
6.	Ketidak jelasan peran	10,11
7.	Frustrasi	12,13
8.	Konflik antara pribadi dan antar kelompok	14,15
9.	Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan	16
10.	Berbagai bentuk perubahan	17,18

Menurut Handoko (2012 : 201)

## 6. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. (Terry, 2006 : 23).

**Tabel III.3**

### Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja	1,2
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja	3.4
3.	Kebisingan di tempat kerja	5.6
4.	Bau tidak sedap di tempat kerja	7
5.	Keamanan di tempat kerja	8,9

Menurut Sedarmayanti (2011 : 28)

#### C. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Jl. Williem Iskandar No.9 Medan.

##### 4. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juni 2017 sampai dengan September 2017, dengan rincian kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		Juni'17				Juli'17				Agust'17				Sept'17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■	■													
2	Pra riset				■	■											
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■								
4	Seminar proposal								■								
5	Pengumpulan data									■	■	■					
6	Penyusunan skripsi										■	■	■				
7	Bimbingan skripsi											■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau															■	

#### D. Populasi dan Sampel

##### 3. Populasi

Sugiyono (2012: 115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 156 orang.

**Tabel III.5**  
**Tabel Data Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara**

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Umum	64 orang
Bagian UPTD-WIL I	32 orang
Bagian UPTD-WIL II	28 orang
Bagian UPTD-WIL III	32 orang
Jumlah Pegawai	156 orang

**Sumber : Arsip Dinas Perkebunan Sumatera Utara (2015)**

#### 4. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dkk (2014 : 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam pengertian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Jadi yang digunakan sebanyak 61 pegawai. Dengan rumus dibawah ini :

Rumus:

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

Keterangan

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleran atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10% dll).

$$n = \frac{156}{1 + 156(0,1)^2}$$
$$= 60,93 \rightarrow 61$$

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 3. Interview Awal (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

### 4. Kuisisioner

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian. Yang mana nantinya akan ditujukan kepada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang isinya berkaitan dengan Stres kerja dan Lingkungan kerja untuk mengetahui kinerja pegawai dengan opsi 5 jawaban.

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sanagat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, bertujuan untuk menunjukkan keakraban intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti (Juliandi dan Irfan, 2013:72).

Agar hasil koefisien dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

**c. Validitas**

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig(2 tailed )*

dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai  $Sig( 2 \text{ tailed } ) \leq 0,05$ , maka butir instrument valid, jika nilai  $Sig( 2 \text{ tailed } ) > 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

**1) Uji Validitas Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,319	0,012	Valid
Item 2	0,274	0,033	Valid
Item 3	0,404	0,001	Valid
Item 4	0,320	0,012	Valid
Item 5	0,568	0,000	Valid
Item 6	0,288	0,028	Valid
Item 7	0,330	0,009	Valid
Item 8	0,327	0,010	Valid
Item 9	0,386	0,002	Valid
Item 10	0,272	0,034	Valid
Item 11	0,333	0,009	Valid
Item 12	0,303	0,018	Valid
Item 13	0,504	0,000	Valid
Item 14	0,300	0,019	Valid
Item 15	0,360	0,004	Valid
Item 16	0,313	0,014	Valid
Item 17	0,286	0,025	Valid
Item 18	0,282	0,028	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 18 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid.

## 2) Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel III.8**

### **Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,380	0,003	Valid
Item 2	0,644	0,000	Valid
Item 3	0,635	0,000	Valid
Item 4	0,546	0,000	Valid
Item 5	0,428	0,001	Valid
Item 6	0,321	0,012	Valid
Item 7	0,383	0,002	Valid
Item 8	0,284	0,027	Valid
Item 9	0,321	0,012	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 9 memiliki nilai propabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

### 3) Uji Validitas Kinerja

**Tabel III.9**

**Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,372	0,003	Valid
Item 2	0,348	0,006	Valid
Item 3	0,656	0,000	Valid
Item 4	0,524	0,000	Valid
Item 5	0,457	0,000	Valid
Item 6	0,444	0,000	Valid
Item 7	0,569	0,000	Valid
Item 8	0,310	0,015	Valid
Item 9	0,528	0,000	Valid
Item 10	0,363	0,004	Valid
Item 11	0,535	0,000	Valid
Item 12	0,271	00,035	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 12 memiliki nilai propabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III.10**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variable	Cronbach's alpha	R tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,663	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,676		Reliable
Kinerja (Y)	0,701		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

#### F. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2012:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistic . Analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

#### 6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable.

X1 = Stres Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

#### 7. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 8. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

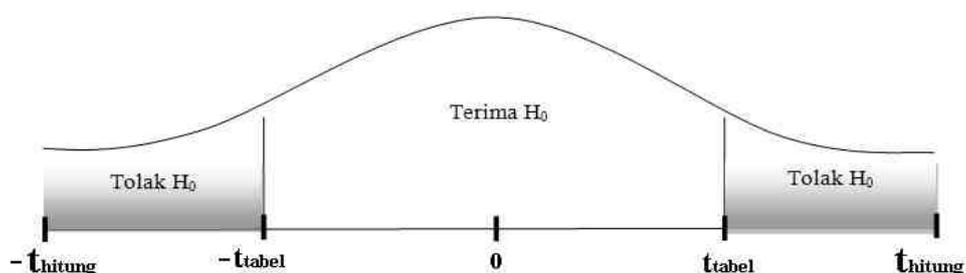
(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel



### Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

#### 9. Uji f

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

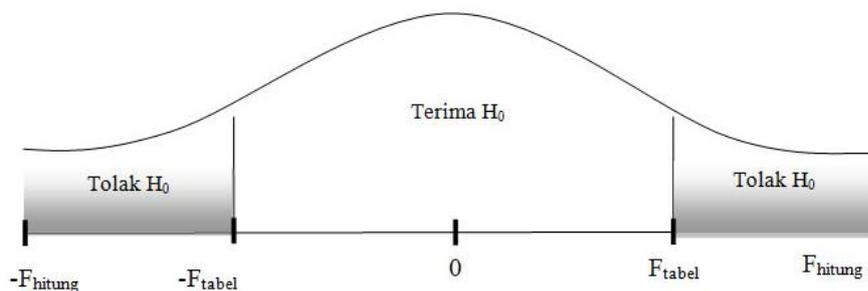
Keterangan :

F<sub>h</sub> = Tingkat Signifikan

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



### **Gambar III.2**

#### **Kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan:

$f_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$f_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} > f_{tabel}$ .
- b) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} > -f_{tabel}$ .

#### **10. Koefisien Determinasi ( D )**

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sudjana, 2006, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 18 butir pernyataan untuk variable X1, 9 butir pernyataan untuk variable X2, dan 12 butir untuk pernyataan variable Y. variable X1 adalah stres kerja, variable X2 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variable Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 61 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel IV.1**

#### **Pengukuran Skala Likert**

Ketereangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variable X1 dan X2 yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja maupun terhadap variable Y yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

#### **1. Karakteristik Responden**

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pegawai.

**a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel IV.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	23	37.7	37.7	37.7
Perempuan	38	62.3	62.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari 61 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara terdiri dari 23 orang laki-laki yang memiliki persentase (37,7%) dan 38 orang perempuan yang memiliki persentase (62,3%)

**b. Berdasarkan Usia**

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 thn	5	8.2	8.2	8.2
25-40 thn	27	44.3	44.3	52.5
> 40 thn	29	47.5	47.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari 61 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 5 orang (8,2%), 25-40 tahun 27 orang (44,3%), > 40 tahun 29 orang (47,5%). Hal ini menunjukkan bahwa usia > 40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket ini yaitu sebanyak 29 orang.

### c. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	22	36.1	36.1	36.1
D3	3	4.9	4.9	41.0
S1	36	59.0	59.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 36 orang (59%), dan SMA sebanyak 22 orang (36,1%), selanjutnya D3 sebanyak 3 orang (4,9%).

#### d. Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel IV.5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 thn	4	6.6	6.6	6.6
5-10 thn	30	49.2	49.2	55.7
> 10 thn	27	44.3	44.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 30 orang (49,2%), > 10 tahun sebanyak 27 orang (44,3%) dan < 5 tahun sebanyak 4 orang (6,6%).

## **2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu

### **a. Variabel Stres Kerja (X1)**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X<sub>1</sub> (Stres Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6**

### Skor Angket Untuk Variabel X1 Stres Kerja

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	67,2	18	29,5	2	3,3	0	0	0	0	61	100
2	18	29,5	43	70,5	0	0	0	0	0	0	61	100
3	18	29,5	33	54,1	10	16,4	0	0	0	0	61	100
4	20	32,8	39	63,9	1	1,6	1	1,6	0	0	61	100
5	11	18,0	43	70,5	7	11,5	0	0	0	0	61	100
6	11	18,0	41	67,2	9	14,8	0	0	0	0	61	100
7	25	41,0	33	54,1	3	4,9	0	0	0	0	61	100
8	20	32,8	39	63,9	2	3,3	0	0	0	0	61	100
9	16	26,2	42	68,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
10	27	44,3	27	44,3	7	11,5	0	0	0	0	61	100
11	16	26,2	41	67,2	4	6,6	0	0	0	0	61	100
12	19	31,1	37	60,7	5	8,2	0	0	0	0	61	100
13	13	21,3	44	72,1	4	6,6	0	0	0	0	61	100
14	9	14,8	51	83,6	1	1,6	0	0	0	0	61	100
15	11	18,0	31	50,8	19	31,1	0	0	0	0	61	100
16	4	6,6	35	57,4	22	36,1	0	0	0	0	61	100
17	12	19,7	27	44,3	22	36,1	0	0	0	0	61	100
18	16	26,2	31	50,8	14	23,0	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan beban kerja di kantor mempengaruhi secara mental, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.

3. Jawaban responden tentang pernyataan selalu merasa tertekan oleh waktu karena banyak hal yang harus saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan waktu akhir ( *deadline* ) dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan pembinaan tidak dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan merasa keadaan suasana kerja kurang nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan merasa kurangnya keleluasan bertindak untuk menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1% .
8. Jawaban responden tentang pernyataan merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan tidak dapat membuat keputusan sendiri dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan tentang peran/jabatan saya di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,3%.

11. Jawaban responden tentang pernyataan peran/jabatan yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membuat saya bingung, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
12. Jawaban responden tentang pernyataan bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
13. Jawaban responden tentang pernyataan bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
14. Jawaban responden tentang pernyataan saya resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 83,6%.
15. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa terdapat hubungan yang tidak baik antara sesama karyawan di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,8%.
16. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa ada perbedaan prinsip di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,4%.
17. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa kebijakan kantor kurang adil didalam mutasi yang tidak sesuai dengan keahliannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,3%.
18. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak sanggup melakukan pekerjaan secara mendadak, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,8%.

Hasil angket pada tabel IV.6 menunjukkan bahwa mengenai stres kerja (X1) maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yang memberikan pengaruh paling besar adalah pernyataan saya resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja, karena memperoleh jumlah tertinggi, yakni sebesar 83,6%.

#### **b. Variabel lingkungan kerja**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> Lingkungan Kerja**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	55,7	26	42,6	1	1,6	0	0	0	0	61	100
2	31	50,8	29	47,5	1	1,6	0	0	0	0	61	100
3	30	49,2	31	50,8	0	0	0	0	0	0	61	100
4	15	24,6	42	68,9	4	6,6	0	0	0	0	61	100
5	12	19,7	47	77,0	2	3,3	0	0	0	0	61	100
6	15	24,6	45	73,8	1	1,6	0	0	0	0	61	100
7	14	23,0	42	68,9	5	8,2	0	0	0	0	61	100
8	11	18,0	49	80,3	1	1,6	0	0	0	0	61	100
9	13	21,3	47	77,0	1	1,6	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan lampu didalam ruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah saya dalam

menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,7%.

2. Jawaban responden tentang pernyataan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat saya tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,8%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan *Air Conditioner* (AC) terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan ventilasi udara sangat baik sehingga membuat saya nyaman bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77,0%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan tingkat kebisingan pada ruangan kerja normal.. , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 73,8%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan terdapat pengharum ruangan di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 80,3%.

9. Jawaban responden tentang pernyataan saya mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77,0%.

Hasil angket pada tabel IV.7 menunjukkan bahwa mengenai lingkungan kerja (X2) maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yang memberikan pengaruh paling besar adalah pernyataan satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, karena memperoleh jumlah tertinggi, yakni sebesar 80,3%.

### c. Variable Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	68,9	19	31,1	0	0	0	0	0	0	61	100
2	8	13,1	42	68,9	11	18,0	0	0	0	0	61	100
3	13	21,3	39	63,9	6	9,8	3	4,9	0	0	61	100
4	13	21,3	47	77,0	1	1,6	0	0	0	0	61	100
5	24	39,3	35	57,4	2	3,3	0	0	0	0	61	100
6	21	34,4	40	65,6	0	0	0	0	0	0	61	100
7	11	18,0	48	78,7	2	3,3	0	0	0	0	61	100
8	21	34,4	38	62,3	2	3,3	0	0	0	0	61	100
9	21	34,4	39	63,9	1	1,6	0	0	0	0	61	100
10	19	31,1	41	67,2	1	1,6	0	0	0	0	61	100
11	22	36,1	35	57,4	4	6,6	0	0	0	0	61	100
12	32	52,5	29	47,5	0	0	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,9%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77,0%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,4%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya teliti dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,6%
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya handal dalam melaksanakan prosedur pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,7%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,3%.

9. Jawaban responden tentang pernyataan saya mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
11. Jawaban responden tentang pernyataan saya sadar kehadiran adalah kewajiban para pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,4%.
12. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,5%.

Hasil angket pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa mengenai kinerja (Y) maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yang memberikan pengaruh paling besar adalah pernyataan saya handal dalam melaksanakan prosedur pekerjaan, karena memperoleh jumlah tertinggi, yakni sebesar 78,7%.

### **3. Analisis Data**

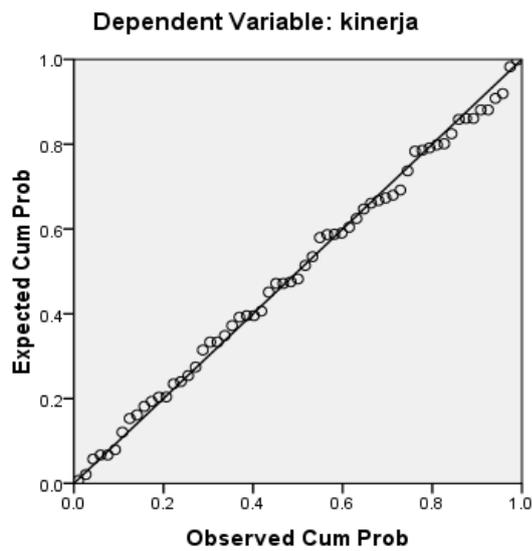
#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE ( *Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel. IV.9**

**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.781	7.816		2.275	.027		
stres kerja	.244	.102	.305	2.394	.020	.806	1.240
lingkungan kerja	.399	.184	.276	2.168	.034	.806	1.240

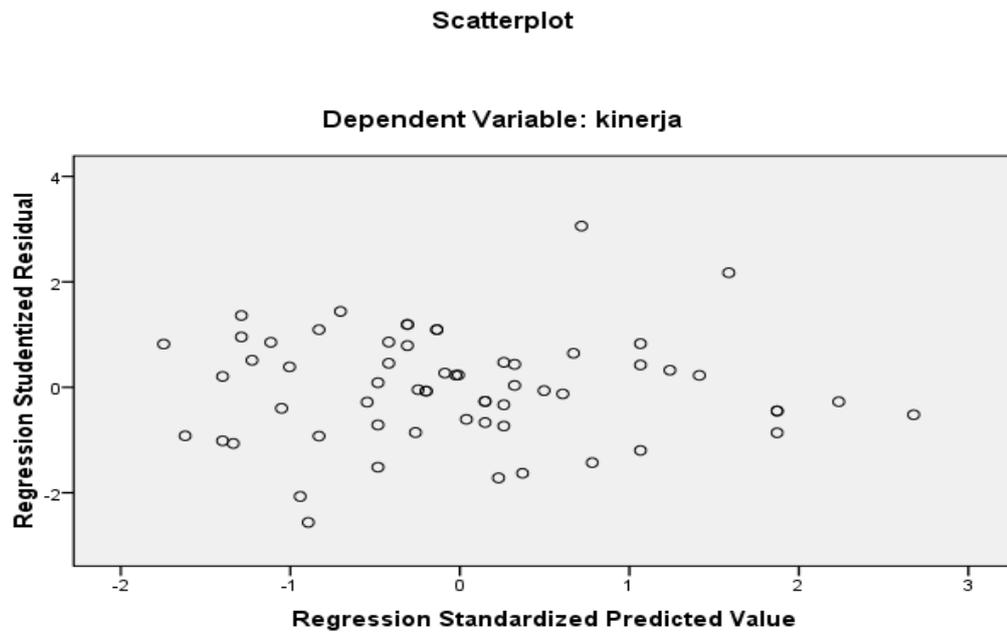
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini

**3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas



**Gambar IV.2**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### **b. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel. IV.10 Uji regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.781	7.816		2.275	.027
	stres kerja	.244	.102	.305	2.394	.020
	lingkungan kerja	.399	.184	.276	2.168	.034

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi

SPSS ( *Statistical Program For Social Schedule* ) didapat :

$$\begin{aligned} a &= 17,781 \\ X1 &= 0,244 \\ X2 &= 0,399 \end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Stres Kerja dan Lingkungan kerja ) adalah :

$$Y = 17,781 + 0,244 X1 + 0,399 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, nilai constant sebesar 17,781, nilai regresi variable stres kerja sebesar 0,244 dan nilai regresi variable lingkungan kerja sebesar 0,399. Berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki kontribusi relative paling besar diantara kedua variabel bebas.

**c. Uji t (Parsial)**

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidaknya terhadap variabel terikat (Y) dengan Uji –t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

**1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk melihat pengaruh stres kerja (X1) secara individual terhadap kinerja pegawai (Y), maka peneliti menggunakan uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas maka peneliti menggunakan pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

**Tabel. IV.11 Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------------

	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	17.781	7.816		2.275	.027	2.136	33.425
stres kerja	.244	.102	.305	2.394	.020	.040	.448
lingkungan kerja	.399	.184	.276	2.168	.034	.031	.768

a. Dependent Variable:  
kinerja

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,394$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

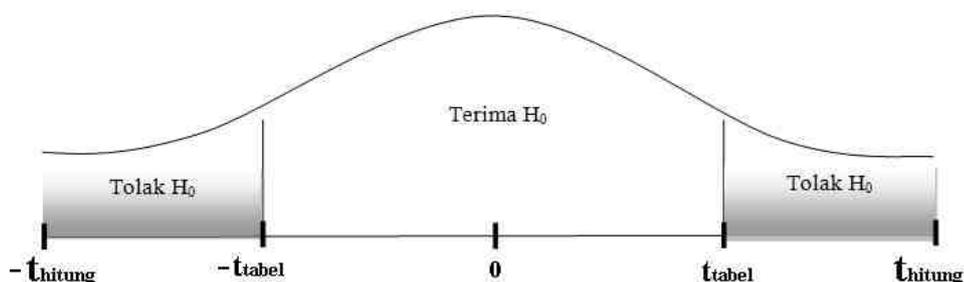
Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,394 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,168$$

$$t_{tabel} = 2,001$$



### Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,168 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

#### d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel. IV.12 Uji F**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.348	2	59.174	9.306	.000 <sup>a</sup>
	Residual	368.799	58	6.359		
	Total	487.148	60			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja

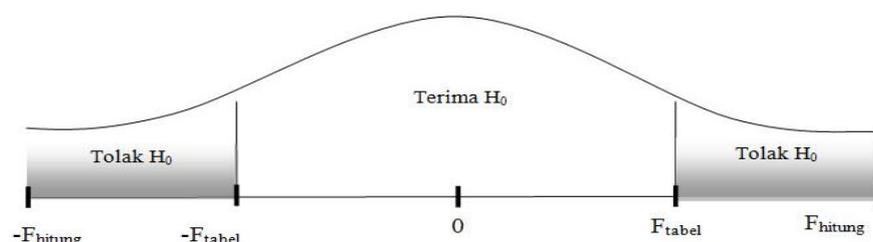
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji F, sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 6,359$$

$$F_{tabel} = 3,156$$



#### Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 6,359 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,156. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,359 > 3,156$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### e. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel. IV.13 Koefisien Determinasi (D)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 <sup>a</sup>	.243	.217	2.52163

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,243 atau sama dengan 24,30% artinya bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 24,30%.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. Untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Stres kerja yang dikelola/ditanggapi oleh kantor dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,394 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Lekong (2015) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,168 > 2,001$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian Dewi (2013), mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan uji f dengan nilai  $F_{hitung}$  adalah 9,306 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,156. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9.306 > 3,156$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial stres kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai regresi yang sebesar 0,244, lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,399. Sedangkan secara simultan sebesar 9,306. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Septianto (2013) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan dari hasil  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar sebesar 2,394 > 2,001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
2. Berdasarkan perhitungan dari hasil  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar sebesar 2,168 > 2,001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara
3. Berdasarkan hasil dari Uji F diketahui  $F_{hitung}$  adalah 9,306 sedangkan  $F_{table}$  3,156. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{table}$  9,306 > 3,156, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan stres kerja yang dialami pegawai, dengan memberikan penyelesaian melalui berbagai teknik pengurangan

stres, disamping itu perusahaan diharapkan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Hendaknya lingkungan kerja di perusahaan harus dipertahankan dan ditingkatkan secara kualitas seperti kondisi pencahayaan, alat kantor, ruangan kerja dan kondisi lainnya agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik serta dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti stres kerja, lingkungan kerja dan faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai guna kepentingan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2008) *“Manajemen Personalia”*. Edisi kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal, Irfan (2014) *“Metodologi Penelitian Bisnis”*. Medan : UMSU PRESS.
- Didit Darmawan (2013) *“Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi”* . Surabaya, Pena Semesta.
- Handoko T. Hani (2012) *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan. M. S. P. (2009) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta , Bumi Aksara.
- Husni Fauzi (2013) *“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment”*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Moehariono (2012) *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephan P. Dan Timothy . A. Judge. (2008) *“Perilaku Organisasi”*. Edisi kedua belas, Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2011) *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Cetakan kelima, Bandung : PT Refika Aditama.
- Septianto Dwi (2010) *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Palaya Raya”*. Semarang, Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Unicersitas Diponegoro Semarang.
- Siagian, Sondang (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang (2013) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008) *“Perilaku Organisasi”* Yogyakarta, Andi Yogyakarta.
- Sugiyono (2012), *“Metode Penelitian Bisnis”*. Cetakan Keempat, Bandung : Alfabets.
- Sutrisno, Edy (2010) *“Budaya Organisasi”*. Jakarta, Kencana.
- Terry George R (2006) *“Prinsip-prinsip Manajemen”*. Jakarta, Bumi Aksara.

Wibowo (2014) "*Manajemen Kinerja*". Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

VP.Lengkong, dkk 2015, "*Pengaruh Konflik Peran Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*". Jurnal EMBA Vol. 3 No.3 Tahun 2015.