

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA I CABANG  
BELAWAN**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**NURHADIYONO**  
**1305160720P**

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

## ABSTRAK

### **NURHADIYONO, NPM 1305160720P, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA I CABANG BELAWAN. Skripsi**

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 47 responden yang merupakan pegawai dari PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan uji determinasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} 9,790 > t_{tabel} 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} -4,786 < t_{tabel} -1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan untuk lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan dengan nilai  $F_{hitung} 55,961 > F_{tabel} 3,20$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,718 menunjukkan sekitar 71,8% pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda H. Paimun dan Ibunda Hj. Yenny Wati yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE,MM,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rini Astuti SE, MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan I beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, April 2017  
Penulis

**NURHADIYONO**  
**1305160720P**

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <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>vi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                            | <b>viii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                        | <b>1</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>                   | <b>7</b>    |
| A. Uraian Teori .....                                | 7           |
| 1. Kinerja.....                                      | 7           |
| a. Pengertian Kinerja .....                          | 7           |
| b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....             | 8           |
| c. Langkah Peningkatan Kinerja Karyawan .....        | 9           |
| d. Penilaian Kinerja Karyawan .....                  | 10          |
| e. Indikator Kinerja Karyawan .....                  | 12          |
| 2. Lingkungan Kerja.....                             | 13          |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja .....                 | 13          |
| b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....                 | 14          |
| c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..... | 16          |
| d. Indikator Lingkungan Kerja .....                  | 24          |
| 3. Stres Kerja.....                                  | 26          |
| a. Pengertian Stres Kerja .....                      | 26          |
| b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja.....       | 26          |
| c. Konsekuensi Stres Kerja.....                      | 29          |
| d. Mengelola Stres Kerja .....                       | 30          |
| e. Strategi Manajemen Stres Kerja .....              | 31          |
| f. Indikator Stres Kerja.....                        | 34          |
| B. Kerangka Konseptual .....                         | 38          |
| C. Hipotesis.....                                    | 38          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>               | <b>39</b>   |
| A. Pendekatan Penelitian .....                       | 39          |

|  |           |
|--|-----------|
| B. Definisi Variabel Penelitian .....              | 39        |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian .....               | 42        |
| D. Populasi dan Sampel .....                       | 43        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                   | 43        |
| F. Teknik Analisis Data .....                      | 48        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>53</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                          | 53        |
| 1. Deskripsi Data .....                            | 53        |
| 2. Karakteristik Responden .....                   | 53        |
| 3. Deskripsi Hasil Penelitian .....                | 55        |
| 4. Analisis Data .....                             | 61        |
| B. Pembahasan .....                                | 69        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>            | <b>72</b> |
| A. Kesimpulan .....                                | 72        |
| B. Saran .....                                     | 73        |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 3.1  | Indikator Lingkungan Kerja.....                    | 41 |
| Tabel 3.2  | Indikator Stres Kerja .....                        | 41 |
| Tabel 3.3  | Indikator Kinerja .....                            | 42 |
| Tabel 3.4  | Rincian Waktu Penelitian.....                      | 42 |
| Tabel 3.5  | Pengukuran Skala Likert.....                       | 44 |
| Tabel 3.6  | Uji Validitas Lingkungan Kerja.....                | 45 |
| Tabel 3.7  | Uji Validitas Stres Kerja .....                    | 46 |
| Tabel 3.8  | Uji Validitas Kinerja Pegawai .....                | 46 |
| Tabel 3.9  | Uji Reliabilitas .....                             | 47 |
| Tabel 3.10 | Koefisien Korelasi.....                            | 48 |
| Tabel 4.1  | Skala Likert.....                                  | 53 |
| Tabel 4.2  | Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....          | 54 |
| Tabel 4.3  | Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia .....      | 54 |
| Tabel 4.4  | Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan..... | 55 |
| Tabel 4.5  | Skor Angket Lingkungan Kerja .....                 | 56 |
| Tabel 4.6  | Skor Angket Stres Kerja .....                      | 57 |
| Tabel 4.7  | Skor Angket Kinerja Pegawai.....                   | 59 |
| Tabel 4.8  | Uji Regresi Linear Berganda .....                  | 61 |
| Tabel 4.9  | Uji Autokorelasi.....                              | 64 |
| Tabel 4.10 | Uji Multikolinieritas.....                         | 65 |
| Tabel 4.11 | Uji t .....  | 66 |
| Tabel 4.12 | Uji F .....  | 67 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Tabel 4.13 Koefisien Determinasi..... | 68 |
| Tabel 4.14 Koefisien Korelasi.....    | 69 |

**DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....          | 36 |
| Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....          | 37 |
| Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....          | 38 |
| Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis ..... | 51 |
| Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis ..... | 52 |
| Gambar 4.1 Grafik Histrogram .....            | 62 |
| Gambar 4.2 P-Plot.....                        | 63 |
| Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....       | 66 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu – satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013 hal.189).

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik, berbakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. (Handoko, 2009 hal. 223)

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Arianto, 2013 hal.191).

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang

dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2012 hal. 15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011 hal. 21).

Menurut Hertanto (2011 hal. 6) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2006), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai.

Menurut Robbins (2008 hal. 157) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan merupakan Cabang dari PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Pusat yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56 tahun 1991. Berdasarkan observasi yang dilakukan diawal penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan I yang kurang nyaman yang dirasakan oleh beberapa pegawai, seperti masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih yang kurang harmonis, dan juga di beberapa meja pegawai kurang rapi, terbukti dengan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja pegawai, selain itu juga dari sisi tingkat stres pegawai yang cukup tinggi, hal ini terbukti

dengan masih banyaknya keluhan dari pegawai yang merasakan pekerjaan yang terlalu banyak yang harus selesai dengan tepat waktu, dengan keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan dtingkat stres kerja yang tinggi membuat kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan yang kurang optimal, hal ini terbukti dengan beberapa pegawai yang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, In Melindasari (2015), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting lingkungan kerja dan stress kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai lingkungan kerja dan stres kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja pegawai.
2. Tingkat stres pegawai yang cukup tinggi, hal ini terbukti dengan masih banyaknya keluhan dari pegawai yang merasakan pekerjaan yang terlalu banyak yang harus selesai dengan tepat waktu.

3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

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

#### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini hanya membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan stres kerja pada pegawai Bagian Divisi Teknik dan Divisi Bisnis Terminal yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

#### **2. Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan?

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan

## 2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis
  - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.
  - 2) Menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama dibangku kuliah terhadap realita yang terjadi di dalam organisasi yang nantinya berguna bagi kemajuan organisasi dan SDM
- b. Secara praktis
  - 1) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.
  - 2) Memberikan bahan pertimbangan kepada perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.
- c. Secara akademis
  - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai.
  - 2) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 259), mengatakan Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (noun) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Veithzal Rivai (2011 hal. 309) mengatakan bahwa: Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukan

atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari seberapa besar karyawan tersebut memberi kontribusi pada organisasi.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan. Menurut Nawawi (2006 hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

#### 1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.

#### 2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja.

#### 3) Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Begitu pula Anoraga (2009 hal. 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

### **c. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Karyawan**

Dalam rangka peningkatan kinerja, menurut Mangkunegara (2013 hal. 22) mengatakan setidaknya terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
  - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis
  - b) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
  - c) Memperhatikan masalah yang ada
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa inofasi, antara lain:
  - a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
  - b) Menentukan keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
    - (1) Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan
    - (2) Harga harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja

- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum Mulai dari awal, apabila perlu

#### **d. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Veitzhal Rivai (2011 hal. 549) “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Rivai (2011 hal. 554), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengaserikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

**e. Indikator dalam Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab. Menurut Robbins (2008 hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantors.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat di mana para pegawai nya bekerja.

Menurut Nitisemito (2008 hal. 39) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Gouzaly Saydam (2006 hal. 226) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

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

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 26) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain.

Lingkungan perantara, 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.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 26) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Nitisemo (2008 hal. 171-173). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan

dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal).

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

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Sedarmayanti, 2011 hal.21)

Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011 hal. 28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja

- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan. Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik/neon. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang dapat masuk ke dalamnya. Sinar matahari yang masuk harus dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

Selain cahaya matahari, sumber penerangan lainnya ialah lampu neon. Lampu neon merupakan sumber pencahayaan untuk penerangan di malam hari dan terutama untuk ruang kerja yang gelap dan tidak terkena sinar matahari. Teknik pencahayaan dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu :

a. Pencahayaan Langsung (*direct lighting*)

Cahaya ini memencarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas menimbulkan kelelahan pada mata. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

b. Pencahayaan Setengah Langsung (*semi direct lighting*)

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahayanya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi, kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pekerja. Sehingga, hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung

c. Pencahayaan Setengah Tidak Langsung (*semi indirect lighting*)

Pencahayaan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung, karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam bila dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

d. Pencahayaan Tidak Langsung (*indirect lighting*)

Cahaya ini dari sumbernya memancar ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya

yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang terbaik.

## 2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur atas suhu badan yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

## 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat

menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan 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 di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan suatu penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Jika kondisi di dalam ruang kantor yang kemungkinannya penuh dengan pegawai, sangatlah perlu diperhatikan mengenai pertukaran udara yang baik dan menggunakan alat pendingin (AC). Karena dengan sirkulasi udara yang baik akan memberikan kesegaran fisik bagi pegawai.

Sebaliknya apabila sirkulasi udara tidak baik akan menimbulkan suasana ruang yang pengap, yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya minat kerja dan motivasi pegawai akan menurun. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2007 hal. 145) adalah:

- a) Produktivitas yang lebih tinggi.
- b) Mutu pekerjaan yang lebih baik.
- c) Kesenangan dan kesehatan pegawai bertambah baik.
- d) Kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

#### 5) 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, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan.
- b) Intensitas kebisingan, biasanya diukur dalam satuan desibel (dB) yang menunjukkan besarnya arus energi per satuan luas.

- c) Frekuensi kebisingan, yang menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran per detik (Hz).
- d) Dalam jangka panjang tingkat kebisingan yang mengganggu dapat merusak pendengaran, menyebabkan terjadi kesalahan dalam komunikasi. Selain itu, akan berpengaruh pada emosi pegawai yang apabila tidak diantisipasi maka akan menimbulkan stres dalam bekerja.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja.
- b. Datangnya kelelahan.
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

#### 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena 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 untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan juga dapat merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Menurut Nitisemito (2008 hal. 194) “Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja.” Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya kendaraan pribadi pegawai tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada pegawai ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, dan selalu merasa dibayang-bayangi oleh rasa takut tidak aman.

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

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

##### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai 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 pegawai 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 pegawai.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

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

## 3. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Menurut Anoraga (2009 hal. 108) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres.

Menurut Fahmi (2013 hal. 256) menyatakan bahwa stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya,

sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut Rivai (2011 hal. 516) menyatakan bahwa stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

#### **b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar pegawai dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (2009 hal. 193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi pegawai, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisor yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai.
- 7) Berbagai bentuk perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008 hal. 370) ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

1. Selain mempengaruhi desain dan struktur dari sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para pegawai dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Ketidakpastian politik juga merupakan suatu pemicu stres diantara pegawai masyarakat, dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi pegawai.
3. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang pegawai jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi

dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

## 2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika pegawai diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan pegawai tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- c. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

## 3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi pegawai yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi

lain yang menciptakan stres bagi pegawai dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

### c. **Konsekuensi Stres Kerja**

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya.

Menurut Cox (2006 hal. 92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

#### 1. Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran ataupun kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

#### 2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

#### 3. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja terhadap instansi.

**d. Mengelola Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri oleh individu yang harus dapat diminimalisirkan. Menurut Ghani (2006 hal. 120) menyatakan bahwa ada 4 mengelola stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan pribadi

Melalui refreking/istirahat sejenak, tempo stres biasanya menurun. Seiring dengan itu biasanya muncul ide pemecahannya. Ciptakan suasana yang mampu menurunkan stres.

2. Pendekatan social

Dukungan orang sekitar, seperti keluarga, anak buah, dan atasan amat membantu pengelolaan stres seseorang.

3. Pendekatan kelembagaan / manajemen

Seiring terjadi stres melanda seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu lembaga yang tidak / kurang jelas sistem dan

prosedur kerjanya. Komunikasi mendalam antar individu dalam kelompok mampu mengurangi stres kerja.

#### 4. Pendekatan spiritual

Seseorang yang memiliki kesadaran rohani, meyakini bahwa setiap persoalan pasti ada jalan, bahwa Tuhan tidak akan membebani manusia sesuatu yang diluar kemampuannya.

### **e. Strategi Manajemen Stres Kerja**

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Menurut Munandar (2009 hal. 45-47) secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial :

#### 1. Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dapat dikembangkan secara pribadi atau secara individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif

Artinya, jika seorang pegawai merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para pegawai tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara time out atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

- b. Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, pegawai dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian pegawai yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c. Melakukan diet dan fitness

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.
- b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung

jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

- c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi.

### 3. Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja (Munandar, 2009 hal. 78). Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh (Munandar, 2009 hal. 79). pegawai dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya.

#### **f. Indikator Stres Kerja**

Menurut Rivai (2011, hal. 309) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stres kerja adalah :

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit

gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-berubah, sedih, mudah menangis dan depresi.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata.

## **B. Kerangka Konseptual**

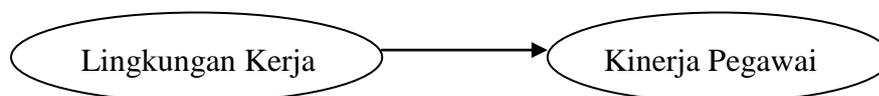
### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Manusia sebagai pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. (Sedarmayanti, 2011 hal. 28). Hasil penelitian yang telah dilakukan Agus Murdiyanto (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

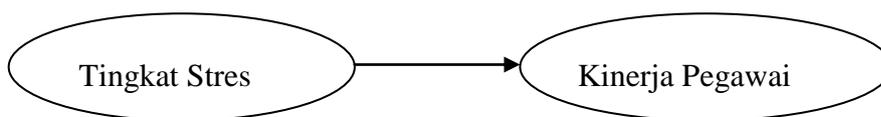


**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap dengan Kinerja Pegawai

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Stres dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2013 hal. 157).

Jika stres yang dialami terlalu besar, akan mampu mempengaruhi kinerja yang akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Apabila pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, pegawai, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Nurhendra. 2007 hal. 6). Kinerja yang tidak baik disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya yaitu stres kerja. Sumber stres kerja sangat beragam dan reaksinyapun beragam pula. Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) yang diperoleh hasil tingkat stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan..



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

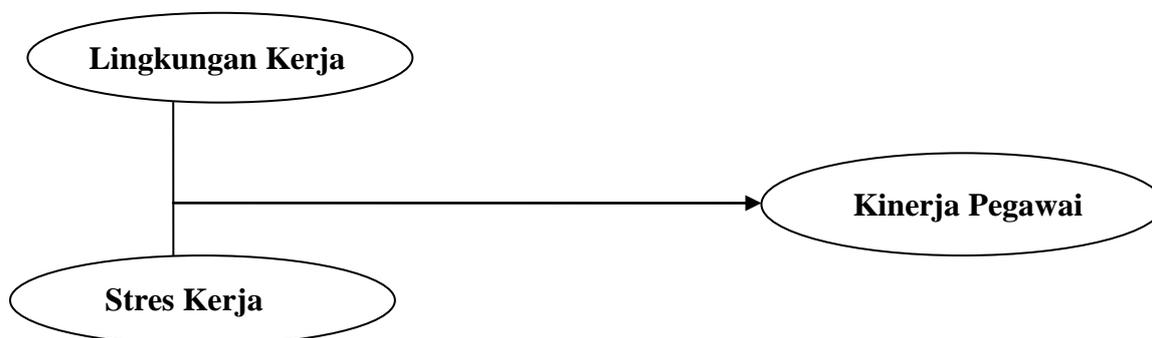
### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal.309). Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja.

Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

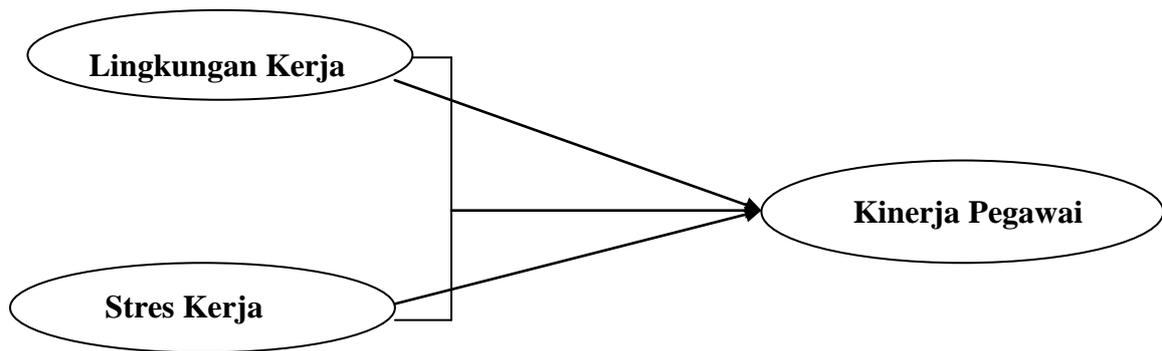
Pada penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus (2015) yang diperoleh hasil lingkungan kerja dan tingkat stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu diatas, maka dapat disesuaikan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan
3. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

#### **B. Definisi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta variabel dependen Kinerja Pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

##### **1. Variabel Independen**

###### **a. Lingkungan kerja (X1)**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

| No. | Indikator                   |
|-----|-----------------------------|
| 1.  | Suasana kerja               |
| 2.  | Hubungan dengan rekan kerja |
| 3.  | Tersedianya fasilitas kerja |

Sumber : Nitisemito (2008 hal. 159)

**b. Stres kerja (X2)**

Stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel stres kerja adalah:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Stres Kerja**

| No. | Indikator     |
|-----|---------------|
| 1.  | Fisik         |
| 2.  | Emosional     |
| 3.  | Intelektual,  |
| 4.  | Interpersonal |

Sumber : Rivai (2011, hal. 309)

**2. Variabel Dependent**

**a. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Kinerja**

| No. | Indikator          |
|-----|--------------------|
| 1.  | Kualitas Pekerjaan |
| 2.  | Kuantitas Kerja    |
| 3.  | Pelaksanaan tugas  |
| 4.  | Tanggung jawab     |

Sumber : Mankunegara(2013 hal. 75)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan beralamat di Jalan. Kapten R. Sulian No. 1 Belawan

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017

**Tabel 3.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan            | Des 2016 |   |   |   | Jan 2017 |   |   |   | Feb 2017 |   |   |   | Mar 2017 |   |   |   | Apr 2017 |   |   |   |
|----|---------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
|    |                     | 1        | 2 | 3 | 4 | 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  | Riset               |          |   |   |   |          |   |   |   |          | ■ |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |
| 6  | Penulisan Skripsi   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   | ■ | ■ | ■        | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |
| 7  | Bimbingan Skripsi   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   | ■        | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |
| 8  | Sidang Meja Hijau   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   | ■ |   |

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2011, hal 62) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan yang bekerja pada Divisi Teknik sebanyak 10 pegawai dan pada Divisi Bisnis Terminal sebanyak 37 pegawai, dengan total populasi sebanyak 47 pegawai.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2011, hal 63) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu pada Divisi Teknik dan Divisi Bisnis Terminal sebanyak 47 pegawai.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### **a. Wawancara**

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

### **b. Dokumentasi**

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari,

meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

c. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Skala Pengukuran Likert**

| Pertanyaan                    | Bobot |
|-------------------------------|-------|
| • Sangat Setuju/Tepat         | 5     |
| • Setuju /Tepat               | 4     |
| • Kurang Setuju /Tepat        | 3     |
| • Tidak Setuju /Tepat         | 2     |
| • Sangat Tidak Setuju / Tepat | 1     |

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_1y$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item instrument tersebut valid,  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Pemberian Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No. Butir | Koefisien Korelasi | $r_{tabel}$ | Status |
|-----------|--------------------|-------------|--------|
| 1.        | 0,599              | 0,288       | Valid  |
| 2.        | 0,707              | 0,288       | Valid  |
| 3.        | 0,623              | 0,288       | Valid  |
| 4.        | 0,609              | 0,288       | Valid  |
| 5.        | 0,504              | 0,288       | Valid  |
| 6         | 0,551              | 0,288       | Valid  |
| 7         | 0,689              | 0,288       | Valid  |
| 8         | 0,674              | 0,288       | Valid  |
| 9         | 0,769              | 0,288       | Valid  |
| 10        | 0,512              | 0,288       | Valid  |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r <sub>table</sub> | Status |
|-----------|--------------------|--------------------|--------|
| 1.        | 0,544              | 0,288              | Valid  |
| 2.        | 0,579              | 0,288              | Valid  |
| 3.        | 0,563              | 0,288              | Valid  |
| 4.        | 0,629              | 0,288              | Valid  |
| 5.        | 0,521              | 0,288              | Valid  |
| 6         | 0,536              | 0,288              | Valid  |
| 7         | 0,499              | 0,288              | Valid  |
| 8         | 0,589              | 0,288              | Valid  |
| 9         | 0,527              | 0,288              | Valid  |
| 10        | 0,551              | 0,288              | Valid  |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)**

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r <sub>table</sub> | Status |
|-----------|--------------------|--------------------|--------|
| 1.        | 0,517              | 0,288              | Valid  |
| 2.        | 0,589              | 0,288              | Valid  |
| 3.        | 0,540              | 0,288              | Valid  |
| 4.        | 0,581              | 0,288              | Valid  |
| 5.        | 0,494              | 0,288              | Valid  |
| 6         | 0,551              | 0,288              | Valid  |
| 7         | 0,525              | 0,288              | Valid  |
| 8         | 0,580              | 0,288              | Valid  |
| 9         | 0,510              | 0,288              | Valid  |
| 10        | 0,530              | 0,288              | Valid  |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah

menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

**Tabel 3.9**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

| Variabel                   | Cronbach Alpha | Status   |
|----------------------------|----------------|----------|
| Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) | 0,821          | Reliabel |
| Stres Kerja ( $X_2$ )      | 0,745          | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y)        | 0,731          | Reliabel |

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang lingkungan kerja (variabel  $X_1$ ) sebesar 0,745 (reliabel), Instrument stres kerja (Variabel  $X_2$ ) sebesar 0,821 (reliabel), kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,731(reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1. Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.10**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien  | Tingkat Hubungan   |
|---------------------|--------------------|
| 0,00 - 0,199        | Sangat Rendah      |
| 0,20 - 0,399        | Rendah             |
| 0,40 - 0,599        | Sedang             |
| <b>0,60 - 0,799</b> | <b>Kuat</b>        |
| <b>0,80 - 1,000</b> | <b>Sangat Kuat</b> |

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

Penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

#### a) Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi

ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98). Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

#### **b) Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan pengganggu  $t-1$  (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah  $-2$  ( $DW < -2$ )
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah  $-2$  ( $DW < -2$ )
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas  $+2$  atau  $DW > +2$ .

#### **c) Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya

korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 88).

#### **d) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

## **2. Hipotesis**

### **a. Uji t**

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandikan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak

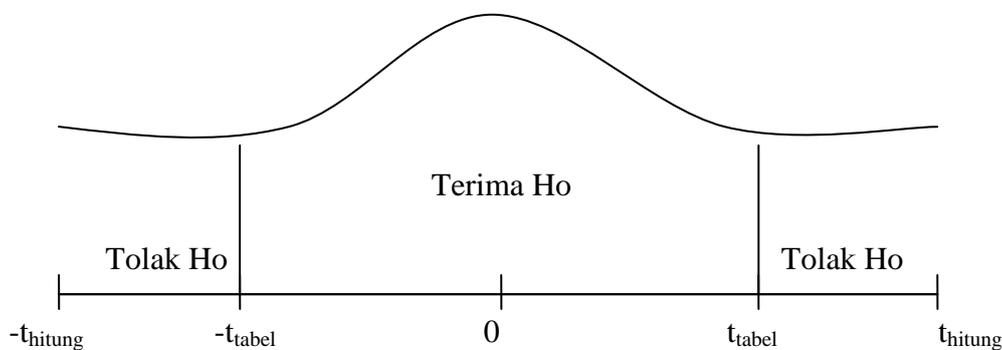
dengan variabel dependen. Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

- a. Jika  $H_0: b_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.
- b. Jika  $H_0: b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

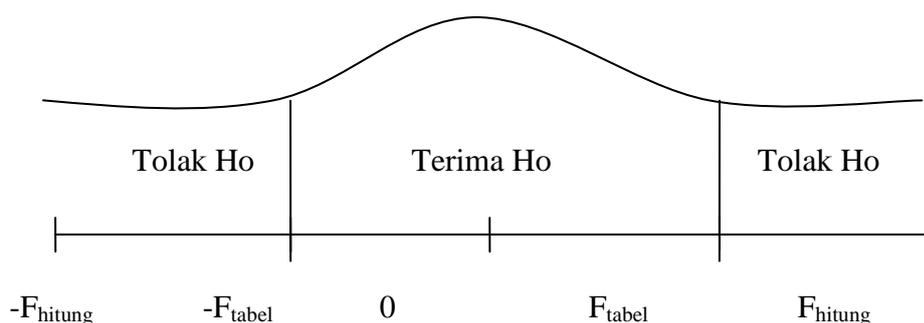
### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Dimana uji F mencari " $F_{hitung}$ " dan membandingkan dengan " $F_{tabel}$ ", apakah variabel variabel independen secara

simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a: \beta \neq 0$ , artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### c. Uji Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana:  $D$  = Koefisien Determinan.  
 $R^2$  = Korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan yang merupakan Cabang dari PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Pusat. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_2$ ), dan 10 pertanyaan untuk variabel ( $Y$ ) dimana yang menjadi variabel  $X_1$ , adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah stres kerja, dan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 47 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

| PERNYATAAN            | BOBOT |
|-----------------------|-------|
| - Sangat Setuju       | 5     |
| - Setuju              | 4     |
| - Kurang Setuju       | 3     |
| - Tidak setuju        | 2     |
| - Sangat Tidak setuju | 1     |

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung lingkungan kerja ( $X_1$ ) stres kerja ( $X_2$ ), maupun kinerja pegawai ( $Y$ ).

##### 2. Karakteristik Responden

###### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah   | Persentase (%) |
|----|---------------|----------|----------------|
| 1  | Laki –laki    | 29 orang | 61,7%          |
| 2  | Perempuan     | 18 orang | 38,3%          |
|    | Jumlah        | 47 orang | 100%           |

*Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 29 orang laki-laki (61,7%) dan perempuan sebanyak 18 orang (38,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan, karena laki-laki lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

**b. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

| No | Usia Responden   | Jumlah   | Persentase (%) |
|----|------------------|----------|----------------|
| 1  | 20 – 30 tahun    | 2 orang  | 4,3 %          |
| 2  | 31 – 40 tahun    | 24 orang | 51,1 %         |
| 3  | 41 – 50 tahun    | 18 orang | 38,3 %         |
| 4  | Di atas 51 tahun | 3 orang  | 6,3 %          |
|    | Jumlah           | 47 orang | 100 %          |

*Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang (51,1%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil diantara 20 sampai 30 tahun sebanyak 2 orang (4,3%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

### c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No | Pendidikan | Jumlah   | Persentase (%) |
|----|------------|----------|----------------|
| 1  | SMA        | 7 orang  | 14,8 %         |
| 2  | Akademi    | 13 orang | 27,7 %         |
| 3  | Strata - 1 | 25 orang | 53,2 %         |
| 4  | Strata - 2 | 2 orang  | 4,3 %          |
|    | Jumlah     | 47 orang | 100%           |

*Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 25 orang (53,2%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata - 2 sebanyak 2 orang (4,3%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

### 3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

| Alternatif Jawaban |    |      |    |      |    |      |    |   |     |   |        |     |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------|-----|
| No Per             | SS |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Jumlah |     |
|                    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | % | F   | % | F      | %   |
| 1                  | 22 | 46,8 | 23 | 48,9 | 2  | 4,3  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 2                  | 25 | 53,2 | 20 | 42,6 | 2  | 4,3  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 3                  | 21 | 44,7 | 24 | 51,1 | 2  | 4,3  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 4                  | 22 | 46,8 | 23 | 48,9 | 2  | 4,3  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 5                  | 18 | 38,3 | 29 | 61,7 | 0  | 0    | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 6                  | 23 | 48,9 | 18 | 38,3 | 6  | 12,8 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 7                  | 20 | 42,6 | 26 | 55,3 | 1  | 2,1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 8                  | 15 | 31,9 | 31 | 66   | 1  | 2,1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 9                  | 24 | 51,1 | 23 | 48,9 | 0  | 0    | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 10                 | 26 | 55,3 | 21 | 44,7 | 0  | 0    | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai dekorasi ruangan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai suasana kekeluargaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai komunikasi yang baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai motivasi dan semangat kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,9%
5. Dari jawaban kelima mengenai teman saya bersedia mendengarkan keluhan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai suasana yang harmonis, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai menghargai antar satu sama lain, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,3%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 66%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai koneksi jaringan yang buruk, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai stres kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

| No Per | Alternatif Jawaban |      |    |      |    |      |    |   |     |   |        |     |
|--------|--------------------|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------|-----|
|        | SS                 |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Jumlah |     |
|        | F                  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | % | F   | % | F      | %   |
| 1      | 23                 | 48,9 | 22 | 46,8 | 2  | 4,3  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 2      | 23                 | 48,9 | 21 | 44,7 | 3  | 6,4  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 3      | 29                 | 61,7 | 15 | 31,9 | 3  | 6,4  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 4      | 27                 | 57,4 | 19 | 40,4 | 1  | 2,1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 5      | 19                 | 40,4 | 22 | 46,8 | 6  | 12,8 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 6      | 21                 | 44,7 | 26 | 55,3 | 0  | 0    | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 7      | 26                 | 55,3 | 20 | 42,6 | 1  | 2,1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 8      | 20                 | 42,6 | 25 | 53,2 | 2  | 4,3  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 9      | 20                 | 42,6 | 26 | 55,3 | 1  | 2,1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 10     | 20                 | 42,6 | 24 | 51,1 | 3  | 6,4  | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kecemasan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai ketegangan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%
3. Dari jawaban ketiga merasa letih dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang berat memudahkan dalam kemarahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai dikejar waktu dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai ketegangan bila tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kebanyakan berpikir dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai beban kerja yang berat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,2%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai hubungan yang baik dengan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai minder atau tidak percaya diri, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,1%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa stres kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| No<br>Per | Alternatif Jawaban |      |    |      |    |     |    |   |     |   |        |     |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
|           | SS                 |      | S  |      | KS |     | TS |   | STS |   | Jumlah |     |
|           | F                  | %    | F  | %    | F  | %   | F  | % | F   | % | F      | %   |
| 1         | 26                 | 55,3 | 19 | 40,4 | 2  | 4,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 2         | 23                 | 48,9 | 21 | 44,7 | 3  | 6,4 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 3         | 25                 | 53,2 | 21 | 44,7 | 1  | 2,1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 4         | 17                 | 36,2 | 27 | 57,4 | 3  | 6,4 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 5         | 23                 | 48,9 | 22 | 46,8 | 2  | 4,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 6         | 21                 | 44,7 | 24 | 51,1 | 2  | 4,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 7         | 25                 | 53,2 | 19 | 40,4 | 3  | 6,4 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 8         | 23                 | 48,9 | 24 | 51,1 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 9         | 24                 | 51,1 | 21 | 44,7 | 1  | 2,1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |
| 10        | 28                 | 59,6 | 19 | 40,4 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 47     | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai skill dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kecekatan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%

4. Dari jawaban keempat mengenai pencapaian volume kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai menetapkan target kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%
6. Dari jawaban keenam mengenai bersedia untuk bekerja sama, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,1%
7. Dari jawaban ketujuh berinisiatif dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,1%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berani menerima resiko atas yang dikerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bertanggung jawab dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,6%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

#### 4. Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 24.576                      | 4.471      |                           | 5.497  | .000 |
|       | Ling_Kerja | .781                        | .080       | .787                      | 9.790  | .000 |
|       | Stres_kerj | -.327                       | .068       | -.385                     | -4.786 | .000 |

a. Dependent Variable: Kiner\_Pegaw

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,576 + 0,781 X_1 - 0,327 X_2 + e$$

Dimana:

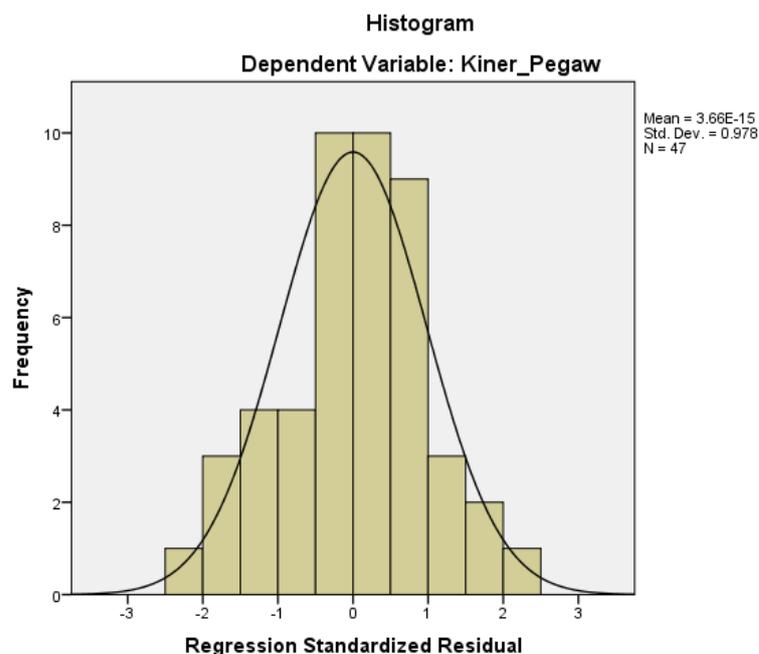
- Nilai konstanta sebesar 24,576 apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar 24,576.
- Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,781 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 78,1%.
- Nilai koefisien stres kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,327 menyatakan bahwa apabila stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -32,7% .

## 1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

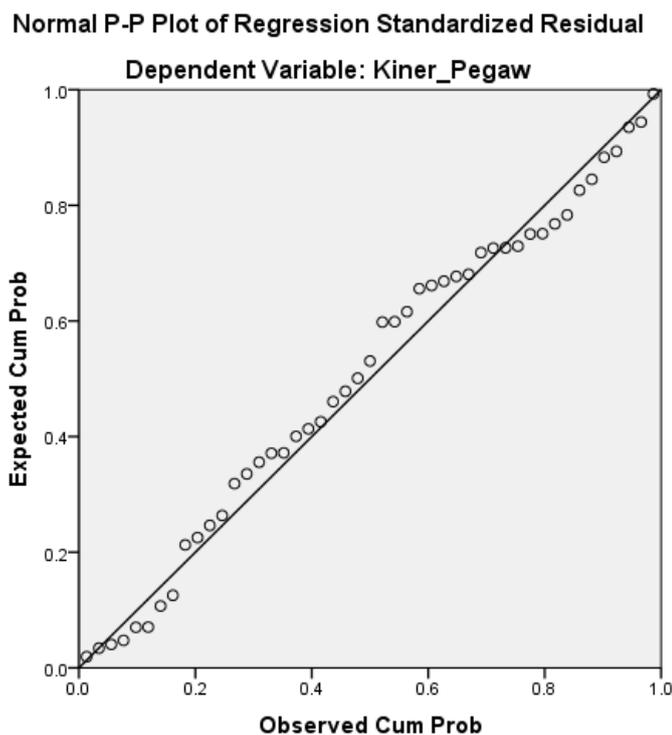
### Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

**Tabel 4.9**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .847 <sup>a</sup> | .718     | .705              | 1.66615                    | 2.125         |

a. Predictors: (Constant), Lingk\_Ker, Stres\_kerj

b. Dependent Variable: Kiner\_Pegaw

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2,125. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 47. Jadi nilai dl sebesar 1,245 dan du sebesar 1,424. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai  $(4-du = 4-1,424 = 2,576)$  yaitu  $1,424 < 2,125 < 2,576$  yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 24.576                      | 4.471      |                           | 5.497  | .000 |                         |       |
| Ling_Kerja   | .781                        | .080       | .787                      | 9.790  | .000 | .993                    | 1.007 |
| Stres_kerj   | -.327                       | .068       | -.385                     | -4.786 | .000 | .993                    | 1.007 |

a. Dependent Variable: Kiner\_Pegaw

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

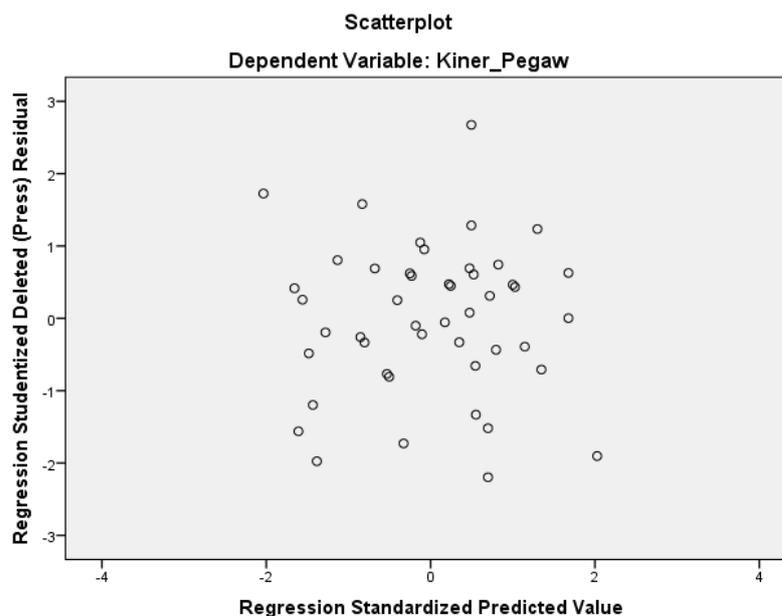
Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,993 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,007 lebih kecil dari 10.
2. Stres Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,993 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,007 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel lingkungan kerja dan stres kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

#### 4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.3**  
**Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

#### **b. Uji Hipotesis**

##### **1) Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 24.576                      | 4.471      |                           | 5.497  | .000 |
| Ling_Kerja   | .781                        | .080       | .787                      | 9.790  | .000 |
| Stres_kerj   | -.327                       | .068       | -.385                     | -4.786 | .000 |

a. Dependent Variable: Kiner\_Pegaw  
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 9,790 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 9,790 > t_{tabel} 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.
2. Stres Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -4,786 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar -1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} -4,786 < t_{tabel} -1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

## 2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 310.704        | 2  | 155.352     | 55.961 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 122.147        | 44 | 2.776       |        |                   |
|       | Total      | 432.851        | 46 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kiner\_Pegaw

b. Predictors: (Constant), Lingk\_Ker, Stres\_kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55,961 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,20, maka diperoleh  $F_{hitung}$   $55,961 > F_{tabel}$  3,20 dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .847 <sup>a</sup> | .718     | .705              | 1.66615                    | 2.125         |

a. Predictors: (Constant), Lingk\_Ker, Stres\_kerj

b. Dependent Variable: Kiner\_Pegaw

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,718, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,718 \times 100\%$$

$$D = 71,8\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 71,8% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan stres kerja sedangkan sisanya 28,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,718 atau 71,8% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,80 – 1,000       | Sangat Kuat      |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,40 – 0,599       | Cukup Kuat       |
| 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 0,00 – 0,199       | Sangat Rendah    |

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan

Indonesia I Cabang Belawan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} 9,790 > t_{tabel} 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, dengan pegawai merasa yang nyaman dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Murdiyanto (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} -4,786 < t_{tabel} -1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi

perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat stres kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, apabila pegawai merasa tertekan maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) yang diperoleh hasil tingkat stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

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

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} 55,961 > F_{tabel} 3,20$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,718 atau 71,8% yang artinya variasi dari kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan stres kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 28,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan. Responden pada penelitian ini berjumlah 47 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} 9,790 > t_{tabel} 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .
2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} -4,786 < t_{tabel} -1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dari Uji  $F_{hitung}$  adalah 55,961 dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh  $R Square$  yaitu sebesar 0,718 atau 71,8% yang artinya variasi dari kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan stres kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ )

menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 28,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

## **B. Saran**

1. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, sehingga pegawai tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar pegawai didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap pegawai, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para pegawai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang prestasi kerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Agus Murdiyanto. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*. Tema Vol 9 edisi 1, April 2012.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anggit Astianto. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7. 2014
- Anoraga, Panji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnanl Kajian Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol 9, No 2. 2013.
- Cox, S, (2006). *Breast Feeding with Confidence. Panduan Untuk Belajar Menyusui dengan Percaya Diri*. Jakarta: PT Elex Multimedia Computindo.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta: Bandung.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Bagus. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015.
- Iin Melindasari. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra Surabaya
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE.
- Moekijat. (2007). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Mohammad A Ghani. (2006). *Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Persepektif*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Munandar Utami. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan V)*. CV Andi Offset: Yogyakarta.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siti Nurhendra. (2007). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Insan Media Psikologi. Semarang.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

