

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KHARISMA PEMASARAN  
BERSAMA NUSANTARA (KPBN)  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**JUNIAL MUHARSAB POSPOS**  
**1305160297**

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

## ABSTRAK

JUNIAL MUHARSAB POSPOS, 1305160297, Pengaruh ,Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan yang berjumlah 35 orang. Sampel yang di ambil berjumlah 61 orang.

Teknik pengumpulan data adalah Angket (Questioner). Data menggunakan metode Uji Asumsi, Regresi Linier Berganda, Uji t ( uji parsial),Uji f (uji simultan), dan Koefesien Determinasi dengan bantuan software *statistic* SPSS 21. Berdasarkan hasil pengujian secara individual lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,604 jika dibandingkan dengan dengan t tabel maka di hasilkan  $2,604 > 2,034$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara individual stress kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh t hitung sebesar 0,905 jika dibandingkan dengan dengan t tabel maka di hasilkan  $0,905 < 2,034$ , maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F hitung adalah sebesar 15,107 jika di bandingkan F hitung dengan F tabel maka di hasilkan  $15,107 > 3,29$  sehingga disimpulkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Salah satu peran yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Kinerja adalah pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki lingkungan kerja dan stress kerja maka berkembangannya itu sangat tinggi untuk mengatasi tantangan, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting perannya dalam rangka menciptakan produktifitas kerja yang baik. Usaha menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-peilaku negatif yang dapat menghambat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.( Mangkunegara,2014 , hal 9 ).

Faktor-faktor penentuan kinerja adalah “faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor internal yaitu faktor yang di hubungkan sifat seorang, dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan kerjanya.(Mangkunegara,2014, hal 15).

Lingkungan kerja dan stress kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, jauh dari kebisingan, aman dapat membuat karyawan tidak menjadi stres kerja. “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno,2009, hal 118).

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menueunnya kinerja. Misalnya jika karyawan bekerja pada lingkungan kerja berisik, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan yang kecil disertai dokumen yang menumpuk, panas dan lain sebagainya tentu dapat menghambat proses pelaksanaan pekerjaan serta memberikan pengaruh negatif terhadap perilaku karyawan yang akan berdampak besar pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan menjadi sulit konsentrasi, stress, mudah emosi,malas, sering datang terlambat dan lain sebagainya. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat di peroleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologi dan biologis bagi karyawan.“ Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. (Rivai,2008, hal 516).

Stress sebagai suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhi sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan dan hasil yang di peroleh sangatlah penting tapi tidak dapat di pastikan.

Tidak dapat disangkal bahwa stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Disisi lain stress kerja dapat di pengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Perusahaan tengah berkembang biasanya menetapkan taerget dan standard yang cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan untuk menunjukkan kemampuan bersaing di tengah persaingan bisnis yang ketat dan dalam usahanya untuk menjadi perusahaan yang terdepan di bandingkan kompetitor. Namun , target dan standar yang di tetapkan perusahaan justru dapat menimbulkan stress bagi karyawan jika di anggap selalu terlalu tinggi dan membebani karyawan, dan justru dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT. KPB NUSANTARA) Adalah perusahaan bergerak di bidang pemasaran komoditas perkebunan sebagai perubahan bentuk/transformasi dari Kantor Pemasaran Bersama PT. Perkebunan Nusantara I-XIV PT.KPB Nusantara Merupakan Perseroan Terbatas yang di bentuk oleh Direktur Utama PTPN I s/d PTPN XIV dan PT. XIV dan PT.RINI Bertindak untuk atas nama PTPN I s/d PTPN XIV dan PT. RINI Tentang pindirian perseroan terbatas di bidang pemasaran komoditas perkebunan pada tanggal 16 Nopember 2009 di hadapan notaris N.M Dipo Nusantara Pua Upa SH jakarta dan telah mendapatkan pengesahan status badan hukum berdasarkan keputusan menteri hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-60488.AH.01.01. Tahun 2009 tertanggal 11 Desember 2009

Perubahan status menjadi perseroan terbatas tersebut sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari strategi PTPN I keekonomian melalui penyusunan komponen-komponen korporat yang dimiliki PT. KPBN dalam menuju performa perusahaan penyedia jasa pemasaran perkebunan yang semakin produktif dan memiliki keunggulan kompetitif di pasar domestik dan pasar internasional. Sejalan dengan rencana pengembangan pemasaran komoditas perkebunan, PT KPBN Nusantara juga melakukan kegiatan usaha di Bidang Logistik Komoditas Perkebunan yang merupakan kelanjutan pelaksanaan pengembangan usaha Bidang logistik pada tahun 2013

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. KPBN Nusantara Cabang Medan terdapat penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja di karenakan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, maka akan menghambat tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan khususnya dengan Lingkungan Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan sebagai berikut :

1. Kurang adanya alat dan sarana yang memadai untuk membantu pekerjaan karyawan, yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Masih adanya hubungan kerjasama yang tidak terjalin antar karyawan di dalam lingkungan
3. Terlalu banyak pekerjaan menumpuk membuat karyawan menjadi stress menyebabkan kinerja karyawan menurun.

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

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

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan.

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

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan?
- b. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

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

Kinerja suatu organisasi tergantung pada Sumber Daya Manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset bagi manusia. Untuk itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan.

“Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.” Sutrisno (2015, hal. 192).

Faktor utama berkaitan dengan tujuan perusahaan adalah mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan (kinerja) “ Kinerja karyawan merupakan hasil yang di capai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. (Noor ,2013, hal 272).

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian kinerja adalah suatu bentuk perilaku karyawan yang ditimbulkan oleh setiap karyawan sebagai upaya prestasi karya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara,2013, hal 67)

Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hamper sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. “Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekinerja rendah. (Wilson ,2012, hal 232).

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

##### 1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

##### 2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

### 3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan (Mangkunegara ,2013) yaitu :

### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (Kasmir ,2016) adalah sebagai berikut :

#### 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sma lainnya.

### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dn tanggung jawab yang diberikannya.

### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

### 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

10) Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan.

11) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

12) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

13) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

14) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur (Mangkunegara, 2013 hal 75) indikator kinerja adalah :

##### 1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi harapan perusahaan tersebut, kualitas ini dilihat dari ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan dari kerja seseorang.

##### 2) Kuantitas kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik dan tidak baik.

##### 3) Keandalan.

Kehandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

#### 4) Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan terhadap karyawan lain.

Berdasarkan pengertian, faktor yang memengaruhi, indikator, penilaian kinerja yang dikemukakan di atas, bahwa kinerja karyawan haruslah diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan dimana suksesnya maupun tidak suksesnya perusahaan itu dilakukan oleh manajemen kinerja. Kinerja karyawan juga harus mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang maju atau sukses, apabila perusahaan dengan kinerja sama-sama bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, jadi ada timbal baliknya antara perusahaan dengan kinerja karyawan.

## **2. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja sebagai bagian terpenting dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman,nyaman, dan tentang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam perusahaan. “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”. (Sunyoto,2015, hal 38).

Ada pun yang pendapat para ahli bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan peralatan kerja dan ada sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. (Sutrisno, 2009, hal 118).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hal ini diperkuat lagi dengan para ahli lainnya “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music penerangan dan lain-lain”. (Alex S. Nitisemito dalam Sunyoto, 2015, hal 38).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja”.

#### **b. Arti penting Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan akan tinggi. (Hariadi dalam Mukaromah, 2009 hal.43).

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja**

Konsisi dari suasana lingkungan kerja yang baik akan di dapat tercipta dengan adanya penyusunan tata letak secara baik dan benar sebagaimana yang di katakan oleh Sedamayanti dalam Framiska (2014, hal. 20-23) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja di antara lain :

- 1) Penerangan /Cahaya ditempat kerja
- 2) Kebisingan dan keamanan di tempat kerja
- 3) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Dekorasi di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja

- 1) Penerangan cahaya di tempat kerja

Penerangan cahaya dalam lingkungan besar sangat besar manfaatnya guna mendapatkan keselamatan dan kelancaraan kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat bagian yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, serta cahaya setengah tidak langsung. Oleh karena itu perlu di perhatikan adanya penerangan atau cahaya penerangan dalam lingkungan.

- 2) . Kebisingan dan keamanan di tempat kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dia kehendaki oleh telinga. Karena dalam jangka panjang bunyi tersebut akan dapat mengganggu ketenangan bekerja. Begitu juga pada kondisi keamanan dalam bekerja juga harus tetap di jaga dan tetap dalam keadaan aman. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat menggunakan jasa satuan keamanan.

- 3) 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 akan terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

4) Sirkulasi Udara ditempat kerja

Dengan sirkulasi udara yang bagus akan membantu memberikan rasa sejuk pada para pekerja sehingga pekerja dapat bekerja tanpa adanya gangguan udara

5) Dekorasi di tempat kerja

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

6) Tata warna di tempat kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

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

Pada dasarnya banyak indikator yang di gunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. (Sunyoto 2015) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Keamanan

Berdasarkan indikator-indikator tersebut yang telah di kemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja, maupun atasan. Sedangkan untuk kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik seorang individu mau pun kelompok. Dalam hubungan ini beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberhasilan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

- a) Kepemimpinan yang baik.
- b) Distribusi informasi yang baik
- c) Kondisi kerja yang baik
- d) System pengupahan yang jelas

2) Tingkat kebisingan Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik, yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dari kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan di tuntutan untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang di lakukan menuntut ketelitian.

#### 5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang akan harus di lakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih di rasakan, dapat menggunakan pengaturan suhu udara.

Cara mengatur suhu udara sebagai berikut ( Agus Akhyari, dalam Sunyoto, 2015 hal 42)

- a) Ventilasi yang cukup
- b) Pemasangan kipas angin atau AC
- c) Pemasangan Humidifer

#### 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat

untuk berja. Keamana yang di maksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### **3. Stress kerja**

#### **a. Pengertian stress kerja**

Stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stress merupakan sebuah kondisi. Kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan ,hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya di persipiskan tidak pasti dan tidak penting”. (Sunyoto ,2015, hal 54).

Menurut para ahli yang lainnya “Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikirin dan kondisi fisik seseorang”. (Siagian,2010, hal 300). Dan sependapat dengan lainnya “Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptanya adanya ketidak simbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seoraang karyawan”. (Rivai, 2008, hal 516).

Dari beberapa di fenisi di atas dapat di simpulkan bahwa Stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang karyawan merasa terganggu dan jenuh dengan beban dan tekanan atas pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap fisik, psikologi, serta perilakunya.

#### **b. Konsekuensi Stress Kerja**

Menurut Wahjono (2010, hal. 113) akibat dari stress dapat di kelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

##### 1) . Gejala Fisilogi

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah,menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

##### 2) Gejala Psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidak puasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Di samping itu stress juga muncul dalam beberapa dengan pekerjaan. Disamping itu stress juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

### 3) Gejala perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar , masuknya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkhoh, bicara cepat, gelisa dan adanya gangguan tidur.

### **c. Faktor – Faktor Penyebab Stress Kerja**

Menurut Siagian (2010, hal. 108) “ pada dasarnya berbagai sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan”

. Kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressors. Ada dua kategori stressors, yaitu on the job seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, ambiguitas, wewenang yang tidak mencukupi, umpan yang tidak memadai, konflik antar pribadi, berbagai bentuk perubahan, dan off the job sperti masalah anak, masalah perkawinan dan lain-lain”. (Wahjono,2010)

Ada menurut Hasibuan (2009, hal. 204) Faktor-faktor penyebab stress karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.

- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

#### **d. Indikator – Indikator Stress Kerja**

Menyebutkan beberapa konsekuensi dari stress juga dapat di gunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stress dalam organisasi.(Robbins dalam Wahjono,2010 Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mrngukur tingkat stress tersebut yaitu dari :

##### 1) Gejala Fisikologis

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, yaitu

- a) Meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan,
- b) Meningkatkan tekanan darah,
- c) Menimbulkan sakit kepala,dan
- d) Menyebabkan serangan jantung

##### 2) Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidak puasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Disamping itu stress juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, seperti:

- a) Ketengangan,
- b) Kecemasan,
- c) Mudah marah,
- d) Kebosanan, dan
- e) Suka menunda-nunda pekerjaan.

##### 3) Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup:

- a) Perubahan produktivitas,
- b) Absensi,
- c) Tingkat keluar masuknya karyawan,
- d) Perubahan dalam kebiasaan makan,
- e) Meningkatkan konsumsi rokok dan alkhoh,
- f) Bicara cepat,
- g) Gelisah, dan

h) Adanya gangguan tidur,

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang penting diperhatikan bagi organisasi. Lingkungan kerja diperlukan karena dengan ini tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula.

Hasil penelitian terdahulu oleh Diana Khairani (2013) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila Lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Apabila Lingkungan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



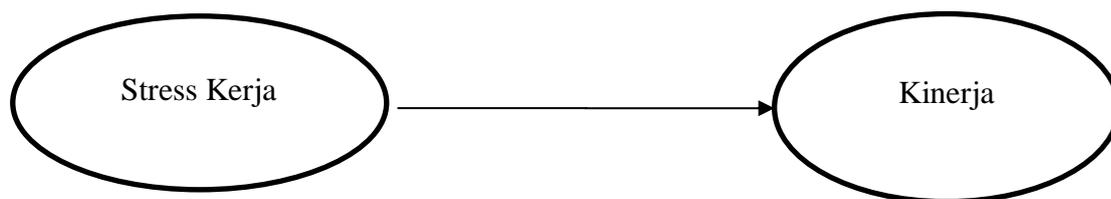
**Gambar II. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stress kerja merupakan segala sesuatu yang di alami oleh karyawan yang dimana mereka ada ketidak seimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi nerveos. Oleh karena penanganan stress kerja harus di lakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan,dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Hasil Penelitian terdahulu Sindi Larasati oleh Rahmila Sari (2012) variabel Stress kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



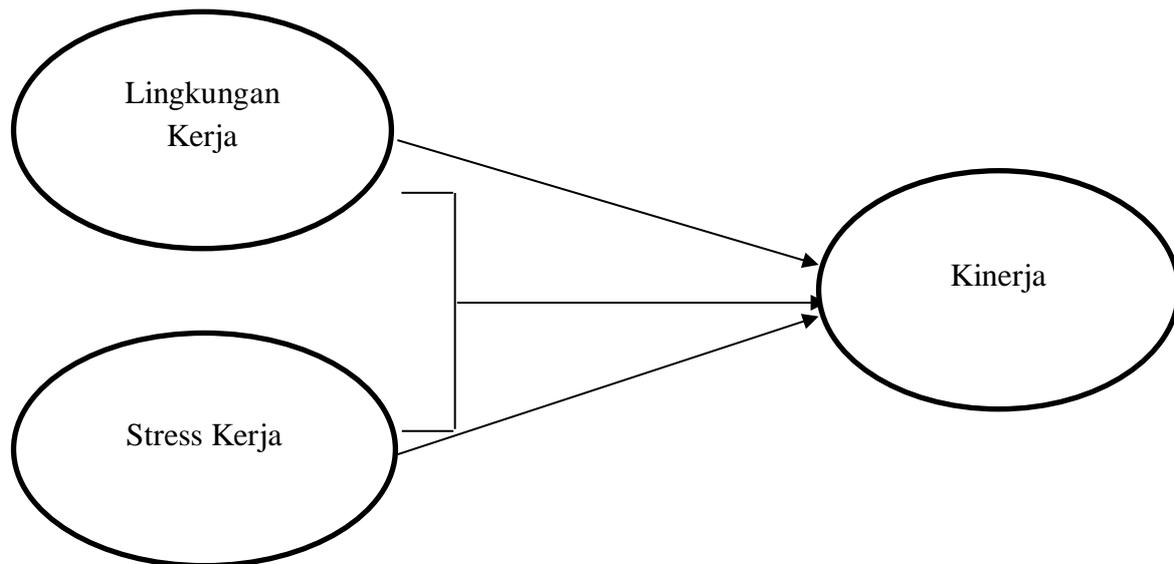
**Gambar II. 2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Apabila kinerja seorang karyawan rendah, maka Lingkungan Kerja dan Stress Kerja akan menunjukkan hasil yang tidak baik, atau hasil dari 2 komponen (Lingkungan kerjadan Stress Kerja) yang rendah.

Dari hasil penelitian terdahulu yang Menurut Yoanisa Mahardiani (2013), menyimpulkan bahwa “Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja teradap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



**Gambar II. 3**

### **Kerangka Konseptual Penelitian**

#### **C. Hipotesis**

Menurut sugiono (2008, hal. 96) “hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”

Dari rumusan masalah yang dikemukakan diatas,maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan’

2. Ada pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan'
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap kinerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Cabang Medan'

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan penelitian kuantitatif.

Menurut Azuar Juliandi (2015, hal.14) Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

## 1. Variabel Terikat atau *Dependent Variable*(Y)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 59) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya”.

Adapun menurutMangkunegara (2013, hal. 75) ada beberapa indikator Kinerja antara lain :

**Tabel II.1**  
**Tabel Indikator Kinerja (Y)**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

## 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2012, hal. 59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Lingkungan Kerja(X1)

Sutrisno (2009, hal. 118) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pasarana kerja dan ada sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Pada dasarnya banyak indikator yang di gunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2015,hal,39-42) indikator lingkungan kerja yaitu :

**Tabel II.2**  
**Indikator Insentif (X1)**

No	Indikator
1	Hubungan Karyawan
2	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Siklus Udara
6	Keamanam

Sumber: Sunyoto (2015,hal,39-42)

#### **b. Stress Kerja (X2)**

Menurut Siagian (2010, hal. 300) menyatakan bahwa “Stress merupakan kondisi ketengangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”.

Adapun indikator mengenai Stress Kerja menurut Robbins dalam Wahjono (2010, hal. 107), adalah sebagai berikut :

**Tabel III.3**  
**Indikator Stress Kerja (X2)**

No	Indikator
1	Ketengangan
2	Kecemasan
3	Rasa Jengkel
4	Mudah marah
5	Kebosanan
6	Sukak Menunda-nunda Pekerjaan
7	Absensi
8	Gelisah

Sumber : Robbins dalam Wahjono (2010, hal. 107)

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2016 sampai dengan Maret. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

No	Jenis Kegiatan	Jan '17				Feb' 17				Mar '17				Apr '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Penyelesaian Proposal			■	■	■	■										
3	Bimbingan Proposal				■	■	■										
4	Seminar Proposal						■										
5	Pengumpulan/Pengolahan Data							■	■	■							
6	Penyusunan Laporan Akhir										■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■		
8	Ujian Meja Hijau															■	■

**Tabel II.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara yang berjumlah 35 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *Sampling Jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara yang berjumlah 35 orang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **Angket atau Kuesioner**

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan dengan membubuhkan tanda ceklis ( $\checkmark$ ). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

**Tabel II. 5 Skala Likert**

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

Untuk mengetahui kualitas angket (Kusioner) yang disebar, akan digunakan pengujian yaitu:

## F.Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui kelayakan, untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.76)

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

( Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 77)

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x$	= 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
$\sum x y$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
$r_{xy}$	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\geq \alpha 0,05$ )

- Terima H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ )

(Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.79)

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliabel bila hasil alpha  $\geq 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

( Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen  
k = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma i^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0,6$  maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 80).

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$  = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

$x_1$  = Lingkungan Kerja

$x_2$  = Stress Kerja

### 2. Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

#### a) Uji Normalitas Data

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

#### b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

### 3 Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel

dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

( Sugiyono. 2012, hal.250 )

Keterangan :

t = Nilai t hitung

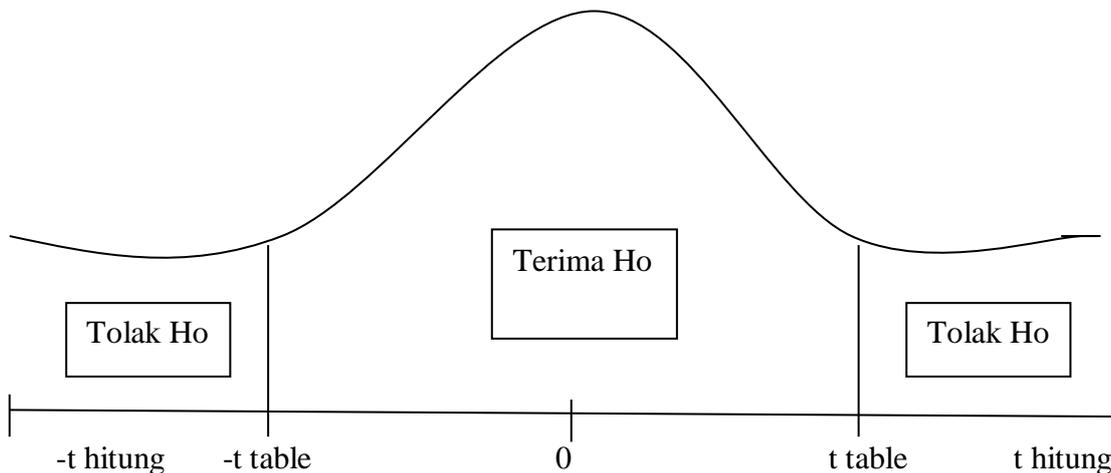
r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Hipotesis dalam penelitian ini:

Ho:  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho:  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T**  
(Sugiyono. 2012, hal.226 )

#### 4. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan rumus :

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

(Sugiyono. 2012, hal.257)

Keterangan :

F<sub>h</sub> : Nilai F hitung

R : Koefisien Korelasi Berganda

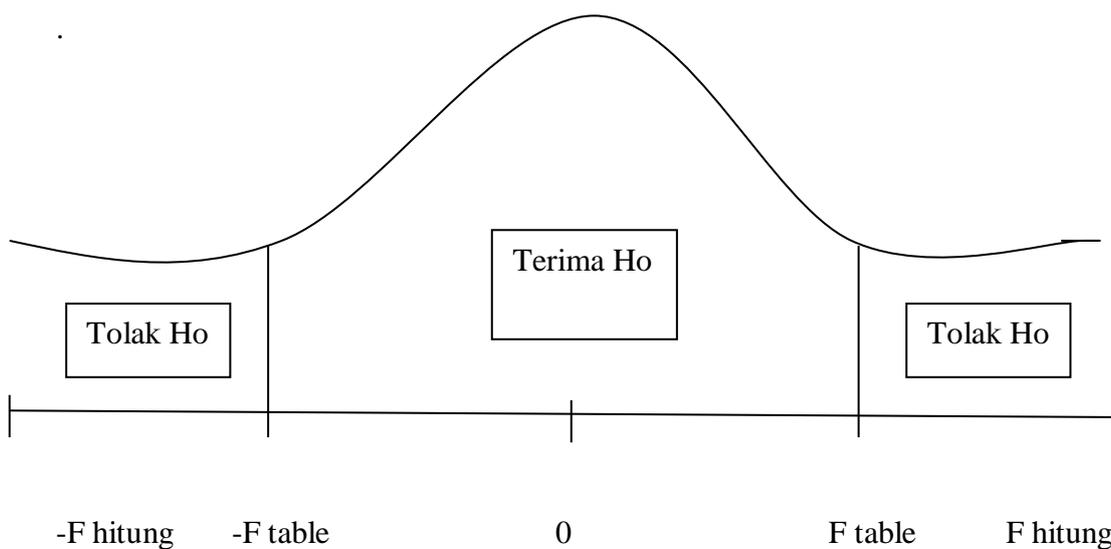
K : Jumlah Variabel Independent

N : Jumlah Anggota Sampel

Hipotesis dalam penelitian ini :

H<sub>0</sub> :  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H<sub>1</sub> :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

( Sugiyono. 2012, hal.226 )

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono. 2012, hal.286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$  : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### a. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk pertanyaan (angket) yang terdiri dari 11 item pertanyaan untuk variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja), 14 item pertanyaan untuk variabel  $X_2$  (Stress Kerja) dan 8 item pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pertanyaan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV. 1 Skala Likert**

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

(Sugiyono. 2012, hal.202)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) maupun Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

#### 1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan sebanyak 35 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang

**Tabel IV.2 Jenis Kelamin**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	42,9
2	Perempuan	20	57,1
Total		35	100

Sumber: *Data SPSS 21*

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki-laki sebanyak 20 orang (57,1 %). Hal ini disebabkan karena pada perusahaan banyak membutuhkan tenaga Perempuan sehingga pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai Perempuan dibandingkan laki-laki.

**Tabel IV. 3 Usia**

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

NO	USIA	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	4	11,43
2	26-30 Tahun	6	17,14
3	31-35 Tahun	9	25,71
4	>35 Tahun	16	45,71
Total		35	100

Sumber: *Data SPSS 21*

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-25 tahun yaitu sebanyak 4 orang (11,43 %), Usia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang (17,14%) Usia antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 9 orang ( 25,71%) dan usia > 35 tahun yaitu sebanyak 16 ( 45,71 %).

**Tabel IV. 4Tingkat Pendidikan  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan			
No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pendidikan/ SMA	6	17,1
2	Diploma	5	14,3
3	Serjana	24	68,6
Total		35	100,0

Sumber : *Data SPSS 21*

Dari tabel atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 24 orang (68,6%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang produktif dan memiliki wawasan.

## **2. Analisis Variabel Penelitian**

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan berikut

**Tabel IV. 5**  
**Skor Angket untuk Variabel X1 (Lingkungan Kerja)**

No Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	74	7	20	2	6	0	0	0	0	35	100
2	18	51	15	43	2	6	0	0	0	0	35	100
3	14	40	18	51	2	6	1	3	0	0	35	100
4	16	46	15	43	0	0	4	11	0	0	35	100
5	14	40	18	51	0	0	3	9	0	0	35	100
6	13	37	20	57	0	0	2	6	0	0	35	100
7	15	43	14	40	0	0	6	17	0	0	35	100
8	15	43	14	40	6	17	0	0	0	0	35	100
9	14	40	19	54	2	6	0	0	0	0	35	100
10	17	48	16	46	0	0	2	6	0	0	35	100
11	13	37	21	60	0	1	3	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang rekan kerja saya membantu pekerjaan saya jika saya/kurang mengerti dengan tugas yang di berikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 74 %.
- b. Jawaban responden tentang di perusahaan ini terdapat hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 51 %.
- c. Jawaban responden tentang suara bising yang terdapat di ruang kerja membuat saya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan ,sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51 %.
- d. Jawaban responden tentang rekan kerja dalam melakukan pekerjaan tidak menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 46 %.

- e. Jawaban responden saya merasa peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan ini sudah cukup baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51 %.
- f. Jawaban responden tentang penerangan lampu di lingkungan kerja dan ruang kerja sudah cukup baik sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57 %.
- g. Jawaban responden tentang cahaya yang kurang jelas akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 43 %.
- h. Jawaban responden tentang sirkulasi udara di dalam ruangan kerja cukup membuat saya merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 43 %.
- i. Jawaban responden tentang ventilasi ruangan yang baik mempermudah sirkulasi udara, sebagian besar responden menjawab setuju 54 %.
- j. Jawaban responden tentang ruang kerja sudah dirasakan cukup aman, nyaman, dan menyenangkan bagi saya, sebagian besar responden sangat setuju 46%.
- k. Jawaban responden tentang tingkat keamanan kerja di perusahaan selama ini sudah baik, sebagian besar responden menjawab setuju 60 %.

**Tabel IV. 6**

**Skor Angket untuk Variabel X1 (Stress kerja)**

No Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
											35	100
1	19	54	5	14	8	23	2	6	1	3	35	100
2	12	34	14	40	8	23	1	3	0	0	35	100
3	14	40	16	46	4	11	0	0	1	3	35	100
4	7	20	18	51	10	28	0	0	0	0	35	100
5	12	34	11	31	8	23	4	11	0	0	35	100
6	16	46	8	23	8	23	3	8	0	0	35	100
7	11	31	10	28	9	26	4	11	1	3	35	100
8	17	48	12	34	5	14	1	3	0	0	35	100
9	13	37	10	28	11	31	1	3	0	0	35	100

10	15	43	15	43	4	11	1	3	0	0	35	100
11	15	43	11	31	6	17	3	8	0	0	35	100
12	17	48	8	23	8	23	2	6	0	0	35	100
13	18	51	14	40	2	6	1	3	0	0	35	100
14	10	28	21	60	3	8	1	3	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang selama bekerja di perusahaan ini, saya sering mengalami gangguan kesehatan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54 %
- b. Jawaban responden tentang ketika saya menerima beban tugas di luar kemampuan, saya sering mengalami sakit kepala, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 40 %.
- c. Jawaban responden tentang saya sering mengalami susah tidur jika pekerjaan yang dilakukan oleh saya bermasalah, sebagian besar responden menjawab setuju 46 %.
- d. Jawaban responden tentang Rekan kerja dalam melakukan pekerjaan menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju 51%.
- e. Jawaban responden tentang saya merasa kesal/jengkel jika atasan saya menegur kesalahan saya , sebagian besar responden menjawab sangat setuju 34%.
- f. Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, saya sering merasa cepat marah apabila tidak sesuai dengan keinginan atasan,sebagian besar responden menjawab sangat setuju 46 %.
- g. Jawaban responden tentang saya tidak menyukai bagian atau divisi dimana tempat saya melakukan pekerjaan saat ini, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 31%.
- h. Jawaban responden tentang beban kerja yang berlebihan terkadang membuat saya merasa bosan,sebagian besar responden menjawab sangat setuju 48 %.

- i. Jawaban responden tentang saya tidak dapat membalas surat, telepon atau pekerjaan lainnya dengan cepay dikarenakan atasan saya sering melakukan perjalanan dinas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 37 %.
- j. Jawaban responden tentang situasi pekerjaan saya dalam bekerja selalu berhati-hati karena tidak ada kejelasan kapan harus diselesaikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju 15 %.
- k. Jawaban responden tentang beban kerja yang berlebihan membuat saya selalu hadir diluar waktu yang di tentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 43%.
- l. Jawaban responden tentang masih ada rekan saya yang sering telat masuk kantor pada saat atasan sedang di luar kota, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 48%.
- m. Jawaban responden tentang saya merasa gelisah jika pekerjaan tersebut tidak di mengerti, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 51%.
- n. Jawaban responden tentang saya selalu merasa gelisah apabila atasan saya menyuruh melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju 60 %.

**Tabel IV. 7**  
**Skor Angket untuk Variabel X1 (Kinerja)**

No Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	35	100
1	26	74	9	26	0	0	0	0	0	0	35	100
2	16	46	19	54	0	0	0	0	0	0	35	100
3	18	51	15	43	2	6	0	0	0	0	35	100
4	15	43	13	37	7	20	0	0	0	0	35	100
5	20	57	15	43	0	0	0	0	0	0	35	100
6	21	60	13	37	1	3	0	0	0	0	35	100

7	24	68	11	31	0	0	0	0	0	0	35	100
8	15	43	18	51	2	6	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 74%.
- b. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju 54%.
- c. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja diluar dari bidang saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 51%.
- d. Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja melebihi waktu kerja saya (lembur), sebagian besar responden menjawab sangat setuju 43%
- e. Jawaban responden tentang sayadapat di andalkan oleh pimpinan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 57%.
- f. Jawaban responden tentang saya dapat di andalkan rekan-rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 60 %.
- g. Jawaban responden tentang saya selalu disiplin dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 68%.
- h. Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik terhadap rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju 51%.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokadistas, dan uji autokorelasi.

- a. Uji Normalitas

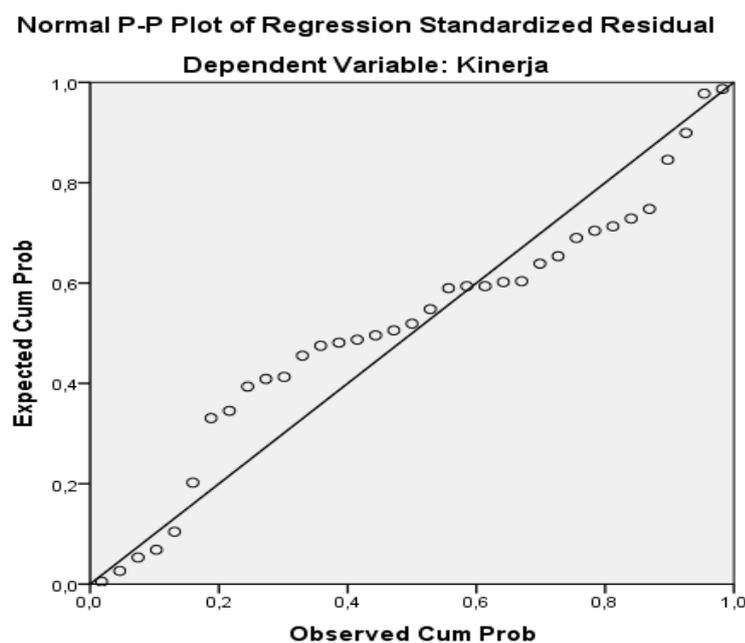
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 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 mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-1**

**Hasil Uji Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multi kolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas multikolineritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas pada data yang akan diolah.

**Tabel IV. 8**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	,375	2,667
stress kerja	,375	2,667

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel indenpenden yakni Lingkungan Kerja dan Stress Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah di tentukan atau 0,375 dan 0,35 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* 2,667 dan 2,667 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolineritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak nyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari

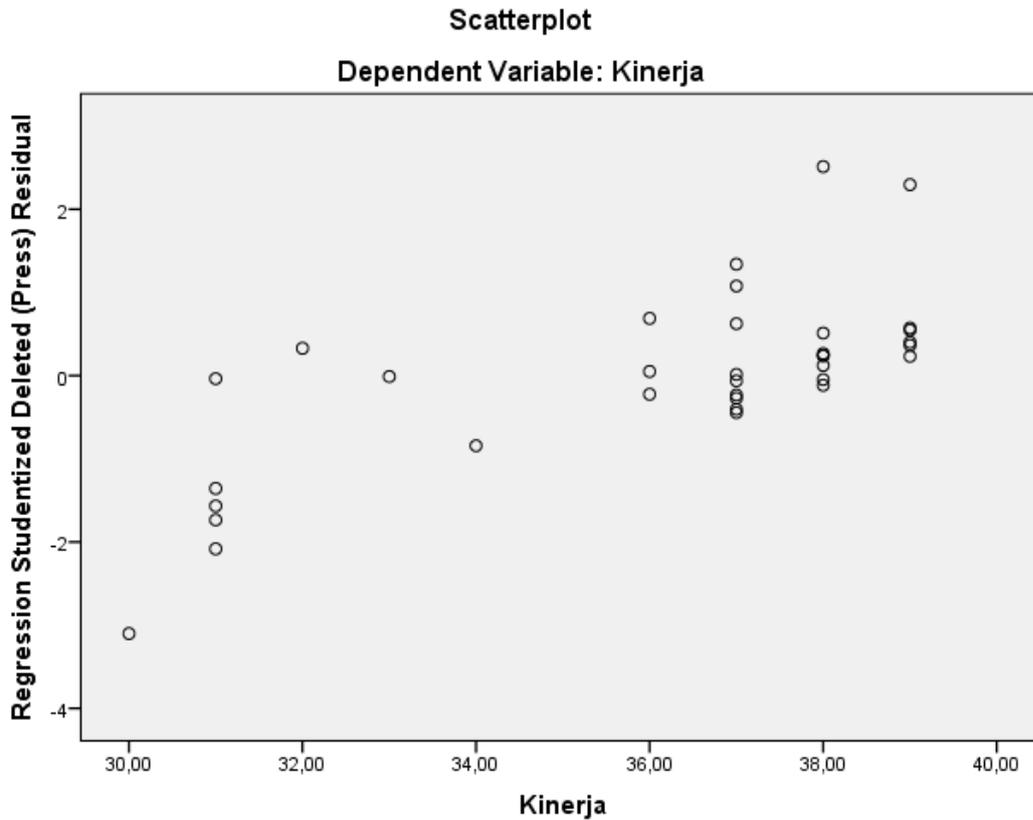
residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut:

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

#### **Gambar IV. 2**

#### **Hasil Uji Heterokedastisitas**



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kepuasan kinerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan berdasarkan masukan variabel indenpenden yakni Lingkungan Kerja dan Stress Kerja.

#### **4. Regresi Linier Berganda**

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait. Berikut ini hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 21.00

**Tabel IV. 9**

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	18,370	3,575	
Lingkungan kerja	,304	,117	,539
stress kerja	,055	,061	,187

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table di atas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

Konstanta (a) = 18,370

Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) = 0,304

Stress Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,055

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,370 + 0,304 X_1 + 0,055 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai "a" = 18,370 menunjukkan apabila nilai dimensi Lingkungan Kerja dan Stress Kerja bernilai nol. Maka Kinerja PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan sebesar 18,370, atau dapat dikatakan bahwa Kinerja tetap bernilai 18,370 apabila tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja.
2. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,304 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,304 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Stress Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,055 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Stres Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,055 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 21.00.

### a. Uji t (t-Test).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel beban (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS 21.00 dapat dilihat pada tabel IV-10 sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,370	3,575		5,138	,000
Lingkungan kerja	,304	,117	,539	2,604	,014
stress kerja	,055	,061	,187	,905	,372

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah dengan ini  $n = 35 - 2 = 33$  adalah 2,034. Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistic versi 21.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$\text{a) } t\text{-hitung} = 2,604$$

$$\text{b) } t\text{-tabel} = 2,034$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika :  $2,034 \geq t \text{ hitung} \leq 2,034$

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} \geq 2,034$  dan  $t \text{ hitung} \leq 2,034$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,604 > t\text{-tabel } 2,034$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,014 > 0,005$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

## 2) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Stress Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistic versi 21.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$\text{a) } t\text{-hitung} = 0,905$$

$$\text{b) } t\text{-tabel} = 2,034$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika :  $2,034 \geq t \text{ hitung} \leq 2,034$

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} \geq 2,034$  dan  $t \text{ hitung} \leq 2,034$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $0,905 < t\text{-tabel } 2,034$  dan mempunyai angka

signifikan sebesar  $0,372 > 0,005$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan bertanda negatif antara Stress kerja terhadap kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

b. Uji F(F-test)

Uji F atau juga disebut dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan stress kerja untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja. Uji F juga di maksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,282	2	69,141	15,107	,000 <sup>b</sup>
	Residual	146,461	32	4,577		
	Total	284,743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), stress kerja, Lingkungan kerja

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 21.00 maka dapat di peroleh hasil sebagai berikut:

1) F hitung = 15,107

2) F tabel = 3,29

Kriteria Pengujian :

1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < 3,29$  atau  $-F_{hitung} > -3,29$

2) Terima  $H_a$  apabila  $F_{hitung} > 3,29$  atau  $F_{hitung} < 3,29$

Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  pada tabel IV-11 di atas dapat di nilai  $F$  hitung 15,107, sementara nilai  $F$  tabel berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 32$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,29 , jadi  $F_{hitung} 15,107 > F_{tabel} 3,29$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan ( $H_o$  ditolak ). Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien dterminasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran peresentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel diberikan nilai dari koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.12**

### Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 <sup>a</sup>	,486	,453	2,13937

a. Predictors: (Constant), stress kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai  $R$  sebesar 0,697 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja ( Variabel

dependen) dengan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja (variabel indenpenden) mempunyai tingkat sebesar:

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

$$D = 0,697 \times 100\%$$

$$D = 69,7 \%$$

Angka mengidentifikasikan bahwa kinerja ( Variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja (variabel indenpenden) sebesar 69,7 % sedangkan selebihnya sebesar di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasol pengujian terlihat bahwa semua variabel X (Lingkungan Kerja dan Stress Kerja) mempunyai pengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,604 > t\text{-tabel } 2,034$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,014 > 0,005$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

Hasil penelitian Diana Khairani Sofyan (2013)  $H_o$  di tolak bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Stress Kerja dan Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $0,905 < t\text{-tabel } 2,034$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,372 > 0,005$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan bertanda negatif antara Stress kerja terhadap kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

Hasil Penelitian Dwi Septianto (2010) Stress kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak, karena hasil penelitian diperoleh nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 5,4.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel IV-11 di atas dapat di nilai F hitung 15,107, sementara nilai F tabel berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 32$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,29 , jadi  $F \text{ hitung } 15,107 > F \text{ tabel } 3,29$  kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan ( $H_0$  ditolak ). Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan.

Hasil penelitian Dwi Septianto (2010) Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan mempengaruhi signifikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan dengan sampel 35 orang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 35 karyawan Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 35 karyawan Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 35 karyawan Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi perusahaan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan meningkatkan kinerja lebih memperhatikan faktor Lingkungan Kerja dan Stress Kerja dengan adanya Lingkungan Kerja dan Stress Kerja yang baik berdasarkan penelitian ini maka kinerja akan meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variabel independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja yang dapat dihasilkan untuk PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang.