

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MEKAR KARYA MAS**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

**Oleh
FRIZKHA HARIANA
NPM : 1620030040**

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : **FRIZKHA HARIANA**
NPM : 1620030040
PRODI / KONSENTRASI : **MAGISTER MANAJEMEN / SUMBER DAYA
MANUSIA**
JUDUL TESIS : **PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MEKAR KARYA
MAS**

Disetujui untuk disampaikan kepada

PANITIA UJIAN TESIS

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 18 Oktober 2018

Komisi Pembimbing

UMSU

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si.

H. Muis Fauzi Rambe ,S.E., M.M.

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEKAR KARYA MAS**

FRIZKHA HARIANA

1620030040

Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Kamis, Tanggal 18 Oktober 2018

PANITIA PENGUJI

1. **Dr. HASRUDY TANJUNG, S.S., M.Si.**
Ketua 1.....
2. **H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.**
Sekretaris 2.....
3. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Anggota 3.....
4. **Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi.**
Anggota 4.....
5. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc., Ph.D.**
Anggota 5.....

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEKAR KARYA MAS**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari seminar atau tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Oktober 2018

FRIZKHA HARIANA
NPM : 1620030040

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MEKAR KARYA MAS**

FRIZKHA HARIANA

1620030040

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala *likert*. Metode pengumpulan menggunakan kuisisioner / angket. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 65 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 61 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tapi tidak signifikan. (2) secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (3) secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tapi tidak signifikan. (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

*EFFECT OF WORK SATISFACTION, WORK STRESS AND
WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE
EMPLOYEE PT. MEKAR KARYA MAS*

FRIZKHA HARIANA

1620030040

ABSTRACT

The problem in this study is the lack of job satisfaction of employees in carrying out their work, work stress and employee work environment which has an impact on employee performance.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job satisfaction, work stress, work environment on employee performance PT. Mekar Karya Mas.

The research method used is quantitative research, where variables are measured with a Likert scale. The collection method uses questionnaires / questionnaires. In this study a population of 65 people. The sample used was 61 people. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that: (1) partially the variable Job Satisfaction had a positive effect on employee performance but was not significant. (2) partially the Job Stress variable has a significant positive effect on employee performance (3) partially the work environment variable has a positive effect on employee performance but is not significant. (4) simultaneously there is a positive and significant influence between variables of Job Satisfaction, Job Stress and Work Environment on Employee Performance of PT. Mekar Karya Mas.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Work Environment, Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur yang tak terhingga ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas”. Tesis ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata dua (S2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M Si. selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak H. Muis Fauzi Rambe S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Sjahril Efendy P. M.Si , M.A , M.Psi, M.H selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pembeding I untuk kesempurnaan tesis ini.

6. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E, M.M selaku Sekertaris Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh dosen pengajar dan staff Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara.
8. Seluruh Pihak yang ada di PT. Mekar Karya Mas yang telah membantu saya selama mengadakan riset hingga tesis ini terselesaikan.
9. Kedua orang tua yang telah memberi semangat baik materi dan kesempatan saya untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Semua rekan, sahabat dan teman seperjuangan yang telah memberikan bantuan dan dukungannya khususnya grup “UMSU TO BANGKOK”.
11. Dan kepada pihak – pihak terkait yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini yang tidak bisa saya sebut satu persatu namanya .

Kepada mereka semua, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya. Jauh dari pada itu peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini kurang mendekati kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan sumbangsih dari para pembaca berupa kritik dan saran yang membangun guna tercapainya penyusunan tesis yang lebih baik lagi. Amin.

Medan , Oktober 2018
Peneliti

FRIZKHA HARIANA
NPM : 1620030040

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Tujuan Dan Manfaat Penelitian Kinerja	11

c.	Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja	17
d.	Indikator Kinerja	25
2.	Kepuasan Kerja	27
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	27
b.	Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja	28
c.	Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja	29
d.	Indikator kepuasan Kerja	32
3.	Stres Kerja	35
a.	Pengertian Stres Kerja	35
b.	Tujuan Dan Manfaat Stres Kerja	36
c.	Cara Mengatasi Stres Kerja	37
d.	Pendekatan Stres Kerja	38
e.	Faktor- factor Penyebab Stres Kerja.....	39
f.	Indikator Stres Kerja.....	43
4.	Lingkungan Kerja	44
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	44
b.	Manfaat Dan Tujuan Lingkungan Kerja.....	45
c.	Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	46
d.	Indikator Lingkungan Kerja	51
B.	Kerangka Konseptual	53
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	53
2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	54

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	55
4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	56
C. Hipotesis	58

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 59

A. Pendekatan Penelitian	59
B. Definisi Operasional Variabel.....	59
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	62
1. Lokasi Penelitian	62
2. Waktu Penelitian	62
D. Populasi Dan Sampel	63
1. Populasi	63
2. Sampel	63
E. Teknik Pengumpulan Data	64
F. Jenis Dan Sumber Data	65
G. Uji Kualitas Data	65
a. Uji Validitas	65
b. Uji reabilitas	69
H. Uji Asumsi Klasik	71
a. Uji Normalitas	71
b. Uji Multikolinieritas	72
c. Uji Heteroskedastisitas	73
I. Analisis Regresi Linier Berganda	74

1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
2. Uji Hipotesis	74
a. Uji Secara Parsial (Uji-t)	75
b. Uji Simultan (Uji-f)	75
3. Koefisien Determinasi	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
1. Gambaran Umum PT. Mekar Karya Mas.....	78
2. Deskripsi Data	79
a. Statistik Deskriptif Responden Penelitian	79
b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	82
1) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	82
2) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	86
3) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	90
4) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja	93
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	95
a. Hasil Uji Normalitas	96
b. Hasil Uji Multikolinieritas	97
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	99

4. Hasil dan Analisis Regresi Linier Berganda	101
5. Hasil Uji Hipotesis	103
a. Secara Parsial (Uji t).....	103
b. Secara Serempak (Uji f)	106
c. Koefisien Determinasi (R-SQUARE)	108
C. PEMBAHASAN	108
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	109
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	112
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	114
4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.2 Jadwal Dan Waktu Penelitian	62
Tabel 3.3 Daftar Populasi Karyawan PT. Mekar Karya Mas	63
Tabel 3.4 Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 3.5 Tabel Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	67
Tabel 3.6 Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	68
Tabel 3.7 Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja.....	68
Tabel 3.8 Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja	69
Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas Stres Kerja	70
Tabel 3.10 Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 3.11 Hasil Uji Realibilitas Kinerja.....	71
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin	79
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	80
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	81
Tabel 4.5 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	82
Tabel 4.6 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	86
Tabel 4.7 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	90
Tabel 4.8 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja	93
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Kolmogorov- Smirnov Test.....	97
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	98
Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser	101

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	101
Tabel 4.13 Hasil Uji Secara Parsial.....	104
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Simultan.....	107
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi.....	108

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	57
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji-t)	75
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji-f).....	77
Gambar 4.1 Pengujian Normalitas (P-P Plot)	96
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	100
Gambar 4.3 Kurva Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja	104
Gambar 4.4 Kurva Pengujian Hipotesis Stres Kerja.....	105
Gambar 4.5 Kurva Pengujian Hipotesis Lingkungn Kerja	106
Gambar 4.6 Kurva Pengujian Secara Simultan.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling dominan atau yang paling penting di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak bisa melakukan aktifitas dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia didalam perusahaan digunakan untuk melakukan pencapaian atau tujuan dari perusahaan itu sendiri. Tujuan perusahaan akan tercapai bila sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kinerja yang baik. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus diolah dengan baik. Perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik adalah perusahaan yang mampu memperhatikan karyawannya dalam mengemban tugas serta tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

Sumber daya manusia pada organisasi perlu diolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu memberi umpan balik untuk perusahaan sesuai yang harapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan

memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2016:4) sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:76) sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor kunci bagi jalannya perusahaan pada masa kini maupun pengembangan perusahaan pada masa depan yang merupakan salah satu factor operasi disamping mesin dan peralatan, serta bahan-bahan dan dana. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan. Baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Salah satunya adalah perusahaan kontraktor yang di teliti oleh peneliti yaitu PT. Mekar Karya Mas. Keberadaan perusahaan kontraktor di kota medan sangat banyak dan hampir disemua bidang pembangunan memerlukan kontraktor dalam setiap pembangunan. Kontraktor adalah perusahaan yang melakukan kontrak kerja dengan orang lain atau perusahaan lain untuk memasok barang atau menyelesaikan jasa tertentu. Salah satu perusahaan kontraktor dikota medan adalah PT. Mekar Karya Mas. Dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang kontruksi industri kelapa sawit dan bidang desain pabrik (rekayasa) ,yang meliputi pabrik pengolahan kelapa sawit dan pabrik minyak goreng. Pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawannya tersebut adalah membuat bagian-bagian mesin pabrik atau yang dibutuhkan oleh pabrik kelapa sawit serta jasa pembanguan kelapa sawit.

PT. Mekar Karya mas tidak akan mampu menjalani kegiatan perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang baik. Kinerja karyawan juga

mempengaruhi berjalannya setiap aktivitas didalam perusahaan tersebut. Kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu mengikuti kegiatan yang ada diperusahaan demi pencapaian tujuan dalam perusahaan. Maka dari itu untuk menjaga existnsnya perusahaan dan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan maka PT. Mekar Karya Mas harus selalu memperhatikan sumber daya manusianya. Karena jika tidak, maka perusahaan tidak bisa mencapai tujuan perusahaan tersebut Maka dari itu ada perlunya perusahaan memperhatikan karyawannya. Dan ada baiknya untuk diteliti lebih lanjut agar perusahaan dapat menegetahui apa yang terjadi pada karyawannya.

Dari survey awal pada PT. Mekar Karya Mas terdapat penurunan kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2014:127) kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Begitu pula yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada PT. Mekar Karya Mas terjadi penurunan kinerja ditandai dengan waktu penyelesaian tugas yang tidak sesuai jadwal yang sudah di janjikan atau ditetapkan, kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang salah dan cenderung lambat. Jika hal ini tersebut terus-menerus terjadi maka

perusahaan akan memiliki ketakutan yang tinggi. Yang di Sebabkan kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan cenderung menurun dan bukannya meningkat.

Hal lain yang diduga menyebabkan kinerja menurun adalah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Dimana menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Pengertian kepuasan kerja sendiri juga dikemukakan oleh Robbins dalam Triatna (2015:110) memaknai bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2008:181) yaitu yang pertama kerja yang menantang secara mental, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung dan yang terakhir adalah rekan kerja yang mendukung.

Selanjutnya berdasarkan observasi awal tentang kepuasan kerja di PT. Mekar Karya Mas ditemukan karyawan yang kurang puas terhadap apa yang dikerjakannya. Hal ini tampak terjadi pada beberapa karyawan yang kurang dipromosikan jabatannya serta upah yang diberikan juga kurang memenuhi kebutuhan. Rekan kerja yang kurang kuat dalam beri interaksi membuat komunikasi kurang baik, sehingga kepuasannya dalam bekerja juga menurun serta pekerjaan yang dianggap kurang menantang atau kurang menarik menyebabkan kebosan karyawan sehingga karyawan tidak pernah merasa puas.

Dan pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja juga kurang maksimal dan kurangnya penghargaan untuk karyawan.

Selain kepuasan kerja, dipercaya sebab turunnya kinerja karyawan adalah stres kerja yang dialami karyawan PT. Mekar Karya Mas. Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stress. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress pada perinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan.

Dari hasil observasi awal pada PT. Mekar Karya Mas ditemukan pada beberapa karyawan mengalami stres ataupun perasaan teretekan dalam melakukan kegiatan perusahaan dan banyak karyawan yang stress akibat beban kerja yang terlalu banyak serta kejar target dalam melakukan pekerjaannya. Kerjaan yang tumpang tindih juga membuat karyawan stres yang disebabkan bingung terhadap pekerjaannya. Dan terkadang apa yang dikerjakan karyawan tidak sesuai dengan posisi karyawan tersebut.

Selain kepuasan kerja dan stres kerja, Hal lain yang membuat kinerja karyawan menurun adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan penerangan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Pada umumnya setiap perusahaan baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimanapun organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dilingkungannya. Begitu juga dengan karyawan yang PT. Mekar Karya Mas. Agar bertahan didalam lingkungan kerjanya maka pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja pada perusahaan PT. Mekar Karya Mas masih dikatakan kurang nyaman. Sebab tampak dari hubungan rekan kerja yang kurang bersosialisasi satu dengan yang lainnya, serta kurangnya kebersihan dan tingkat kebisingan ditempat kerja masih tinggi dan membuat karyawan terganggu.

Seorang karyawan atau sumber daya manusia didalam perusahaan harus benar-benar dijaga jika ingin perusahaan terus berdiri. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan bisa berdampak ke kinerja karyawan serta stres kerja yang dialami karyawan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung harus ditindak lanjuti.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini pada karyawan PT. Mekar Karya Mas sebagai berikut :

1. Keterlambatan penyelesaian tugas.
2. kurang berkonsentrasi.
3. Promosi jabatan yang masih kurang.
4. Komunikasi kurang harmonis.
5. Upah kurang mencukupi.
6. Pekerjaan kurang menantang.
7. Berlebihnya beban kerja.
8. Pekerjaan selalu kejar target.
9. Tumpang tindih pekerjaan.
10. Ketidaksesuaian pekerjaan.
11. Tingkat kebisingan tinggi.
12. Kurangnya sosialisasi.
13. Kurangnya kebersihan.

C. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam merumuskan batasan masalah dan menghindari ketidak sesuaian pembahasan berikutnya, maka masalah ini hanya dibatasi khusus pada topik kajian kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan PT.Mekar Karya Mas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas?

2. Apakah ada pengaruh yang positif stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas?
3. Apakah ada pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas.

E. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan saran kepada karyawan di PT. Mekar Karya Mas mengenai pentingnya kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

2. Manfaat teoritis

Untuk menambah wawasan peneliti dalam teori tentang pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan masukan bagi pelengkap referensi maupun bahan perbandingan yang ingin mengadakan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya, selanjutnya kemampuan ini harus di ikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Secara teori pengertian kinerja menurut Kasmir (2016: 182) adalah “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode pertama”

Menurut Hamali (2018:98) kinerja merupakan

“hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Begitu pula dengan menurut Fahmi (2014:127) berpendapat bahwa kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut

bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Yang dihasilkan selama satu periode tertentu.”

Menurut Noor (2013:270) yang berpendapat bahwa kinerja adalah

“ suatu kondisi yang harus diketahui dan informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang harus dicapai pegawai selama periode tertentu baik hasil secara kualitas ataupun kuantitas demi pencapaian tertentu.

b. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Fahmi (2014: 137-138). Peneilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Meyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Bukan hanya manfaat, penilaian kinerja juga memiliki tujuan bagi perusahaan.

Berikut adalah beberapa tujuan menurut Kasmir (2016 :197-200) yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventory kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
9. Budaya kerja

Dari teori diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja. Maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun dikaryawan itu sendiri. Khusus untuk karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan yang kurang baik adalah dengan memasukkanya ke lembaga pelatihan guna mengasah atau menambah kemampuannya.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

Bagi karyawan yang terus-menerus memiliki kinerja baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kerjanya terus memburuk. Tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karir atau demosi. Karyawan yang kerjanya kurang baik dapat juga dilakukan mutasi kebagian lain sesuai dengan hasil analisis sebelumnya, Penilaian kinerja juga dapat dibuat sebagai acuan untuk memetakan perencanaan dan pengembangan karir karyawan secara keseluruhan artinya bahwa penilaian kinerja ini akan mempengaruhi karir seseorang.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atas keahlian yang kurang. Perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kerjanya. Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna pengetahuan dan keahliannya.

Melalui pengembangan pengetahuan dan keahlian karyawan ditambah dan dipertajam. Dengan menambah pengetahuan secara otomatis akan dapat meningkatkan kerjanya. Demikian pula tanpa pengembangan karyawan akan merasa bosan yang pada akhirnya akan dapat menurunkan kinerja.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerja yang diperolehnya.

Karyawan yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang berkinerja baik tentu tidak akan memperoleh tambahan kompensasi bahkan bukan tidak mungkin kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

6. Inventory kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

Hal ini penting adalah data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karir, mutasi atau rotasi karyawan. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan tertentu. Kemudian data ini juga memberikan informasi tentang kebutuhan sumber daya manusia ke depan guna rekrutmen.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atau jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya. Selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun, sehingga mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

Pengetahuan komunikasi yang harus diketahui harus dilakukan untuk keseluruhan karyawan. Artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu tugas atasannya adalah untuk mencari tahu komunikasi

macam apa yang dibutuhkan untuk tiap-tiap bawahannya. Komunikasi akan efektif jika sudah diketahui gaya komunikasi yang dibutuhkan.

9. Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah pengembangan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk memperoleh kesempatan peningkatan karir maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain. Sedangkan sanksi yang terberat adalah dalam bentuk dikeluarkan dari perusahaan.

Pemberian sanksi ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka ada sanksi yang akan diperolehnya. Dilain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik guna terhindar dan pemberlakuan sanksi terhadapnya.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis Dalam Mangkunegara (2017: 67) yang merumuskan bahwa :

1. *Human performance* = *Abilty + motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

dari rumusan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Begitu pula menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

Dari teori faktor-faktor diatas dapat dijelaskan 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 pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula,

demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kuantitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

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. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada

dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak ataupun kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi

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 dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu membutuhkan gaya otoriter atau pun demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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 perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan

,rasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas.

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak

membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. 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. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor kinerja adalah kemampuan, motivasi, kepribadian, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen.

d. Indikator Kinerja

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai, Mangkunegara (2013:75) meliputi :

1. Kualitas kerja :
 - a. Ketepatan kerja
 - b. Ketelitian
 - c. Keterampilan
 - d. Kebersihan
2. Kuantitas kerja
 - a. Output
 - b. Seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan extra
3. Dapat tidaknya diandalkan
 - a. Mengikuti intruksi
 - b. Inisiatif
 - c. Hati-hati
 - d. Kerajinan
4. Sikap
 - a. Sikap terhadap perusahaan
 - b. Sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan
 - c. Kerja sama

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu juga dikemukakan oleh Robbins (2006 :260) yaitu : Kualitas

1. Kuantitas
2. Ketepatan waktu
3. Efektivitas
4. Kemandirian

Dari indikator-indikator diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

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

5. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai

komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari penjelasan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian dan yang terakhir adalah efektivitas kerja.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Adapun pengertian-pengertian tentang kepuasan kerja menurut beberapa para ahli menurut Mangkunegara (2017:117) adalah kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.”

Sedangkan menurut Robbins dalam Triatna (2015:110) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Begitu pula menurut Edison, DKK (2017: 210) kepuasan kerja adalah “seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.”

Sutrisno (2011:74) mengemukakan kepuasan kerja adalah “suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”

Lalu Handoko (2014:193) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. yang terakhir adalah menurut Hamali (2018:203) “kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja” dan menurut Sondang (2015:295) “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”

Berdasarkan definisi pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang atau tenaga kerja tentang memandang pekerjaannya secara positif ataupun negatif ataupun perasaan senang atau tidak sena dengan apa yang dikerjakannya.

b. Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja.

Adapun tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja Menurut Triatna (2015: 113) yakni Kepuasan individu (pegawai) memungkinkan untuk mendorong dirinya untuk berkinerja lebih tinggi. Kinerja individu mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan oleh

suatu organisasi. Menurut Handoko (2014: 195) kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* yang diterima dan dipersepsi oleh individu yang bersangkutan. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya. Kreitner dan Kinich dalam Triatna (2015:110) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)
2. Perbedaan (*Discrepanciens*)
3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)
4. Keadilan (*Equity*)
5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Dari faktor-faktor diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepanciens*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu da pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sudut pandang lain mengemukakan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja.

1. Kerja secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi jika terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Ganjaran yang pantas. Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan pribadi untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung. Mempunyai rekan yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.
5. Kesesuaian kepribadian pekerjaan, orang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih. Dengan demikian, akan tercipta kepuasan kerja yang meningkat.

Dan menurut Mangkunegara faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua faktor yakni :

a. Faktor pegawai

Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja,

b. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (Golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dan terakhir menurut Malayu (2016:203) faktor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang baik
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap kepemimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan menonton atau tidak.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keadilan, balas jasa yang baik, penempatan yang tepat sesuai keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan.

d. Indikator kepuasan kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008:143) meliputi antara lain :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Dari indikator diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Lalu menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:118)

indikator kepuasan kerja adalah :

- a. *turn over*
- b. tingkat absensi
- c. umur
- d. tingkat pekerjaan
- e. ukuran organisasi perusahaan.

Dari indikator diatas dapat dijelaskan

a. *Turn over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai- pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya. Sehingga apabila antara harapan

dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaanya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Yang terakhir adalah menurut Fattah (2017:68) yang mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
 - a. Pekerjaan yang menarik
 - b. Mempunyai kesempatan untuk belajar
 - c. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab
2. Kompensasi
 - a. Gaji pokok
 - b. Gaji tidak tetap
 - c. Tunjangan

3. Kesempatan promosi
 - a. Peningkatan kemampuan pegawai
 - b. Peningkatan jenjang karir
4. Pengawasan
 - a. Supervisi atasan
 - b. Hubungan atasan dengan bawahan
 - c. Bimbingan dan pengarahan atasan
5. Rekan kerja
 - a. Hubungan kerja sesama pegawai
 - b. Hubungan sosial antar pegawai
 - c. Sugesti dari kerja
 - d. Emosi
 - e. Situasi kerja

Dari indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah upah, promosi, rekan kerja, umur.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:157) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.” Dan menurut Rivai (2014:724) stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang ada didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan itu sendiri.

b. Tujuan Dan Manfaat Stres Kerja

Adapun tujuan dan manfaat dari stress kerja yang dikemukakan oleh Sondang (2015:302) yakni Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merawa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas

Menurut Handoko (2014:202) bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Stres kerja adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memeberikan tanggapan terhadap tantangan pekerjaan. Bila stres telah mencapai

“puncak” yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres kerja tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

c. Cara Mengatasi Stres

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 (tiga) pola dalam mengatasi stres menurut Mangkunegara (2010:29-31) yaitu :

1. Pola sehat
2. Pola harmonis
3. Pola patologis

Penyebab stres dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pola sehat

pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan. Akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan

cara mengukur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi stres tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

3. Pola patalogis

Pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik. Maupun sosial-psikologis, dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

d. Pendekatan Stres Kerja

Ada 4 (empat) pendekatan stres kerja menurut Mangkunegara (2010:28).

Yakni:

- a. Pendekatan Dukungan Sosial
- b. Pendekatan *Biofeedback*
- c. Pendekatan Kesehatan Pribadi
- d. Pendekatan Mediasi

Dari 4 pendekatan stres di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bermain *game*, lelucon dan bodor kerja.

b. Pendekatan *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

c. Pendekatan Kesehatan Pribadi.

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olah raga secara teratur.

d. Pendekatan Mediasi

Pendekatan ini dilakukan melalui penenangan pikiran, dzikir, tafakur kepada Allah SWT, sholat tahajud, dan olah raga pernapasan (yoga, mahatma, kalimasada).

e. Faktor-Faktor Penyebab stress kerja

Stress yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) factor yang menjadi penyebab yaitu :

a. Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*)

b. Stres karena tekanan dari luar (*external factor*)

Namun sering juga stres tersebut dialami oleh kedua factor tersebut, yaitu disebabkan oleh factor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang tidak nyaman.

Lalu Berikut ini adalah penyebab stres menurut Jhon Suprihanto dalam Danang (2015:56) :

- a. Penyebab fisik
 - 1. Kebisingan
 - 2. Kelelahan
 - 3. Penggeseran kerja
 - 4. Jetleg
 - 5. Suhu dan kelembapan
- b. Beban kerja
- c. Sifat pekerjaan
 - 1. Situasi baru dan asing
 - 2. Ancaman pribadi
 - 3. Percepatan
 - 4. Ambiguitas
 - 5. Umpan balik
- d. Kebebasan
- e. Kesulitan
- f. Penyebab fisik

Penjelasan penjelasan stres sebagai berikut :

a. Penyebab fisik meliputi:

1. Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stress bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

2. Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stress karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stress.

3. Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

4. *Jetlag*

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan aktivitas.

5. Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu tinggi yang harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketengangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bias disebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Sifat pekerjaan

1. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

2. Ancaman pribadi

Suatu tingkat control (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

3. Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

4. Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

5. Umpan balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, ataupun perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menurut Mangkunegara (2017:157) penyebab stres kerja antara lain :

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. Waktu kerja yang mendesak
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan nilai antara karyawan
- h. Frustrasi

Dari penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja yang berat, konflik kerja, kesulitan, penyebab fisik.

f. Indikator stres kerja

Pada umumnya gejala umum dari stres kerja kerja menurut sondang (2015:300) yaitu :

1. Gugup
2. Tegang
3. Selalu cemas
4. Gangguan pencernaan
5. Tekanan darah tinggi

Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Menurut Gaol (2014:650) adapun indikator yang digunakan pada stres kerja yakni sebagai berikut :

- a. Beban kerja
- b. Karakteristik tugas
- c. Konflik peran
- d. Struktur organisasi
- e. Gaya kepemimpinan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator stres kerja adalah gugup, tegang selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi, beban kerja, dan gaya kepemimpinan serta tekanan kerja.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2008:86) lingkungan kerja merupakan

“lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan Dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian

lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi”

Begitu pula dengan Nitisemito dalam Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah “ segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain “.

Dan menurut Kasmir (2016: 192) “lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.”

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekeliling karyawan yang dapat dilihat serta dapat dirasakan oleh pekerja. Dimana lingkungan kerja bisa membuat rasa nyaman ataupun sebaliknya.

b. Manfaat Dan Tujuan Lingkungan Kerja

Manfaat dan tujuan dari lingkungan kerja menurut Afandi (2016:57) adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi menurut Nitisemito dalam Danang (2015:38) sebagai berikut :

- a. Hubungan karyawan
 1. Kepemimpinan yang baik
 2. Distribusi yang baik
 3. kondisi kerja yang baik
 4. Sistem Pengupahan yang jelas
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- c. Peraturan kerja
- d. Penerangan
- e. Sirkulasi udara

Dibawah ini berikut penjelasan tentang faktor-faktor lingkungan kerja

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang dari rekan-rekan sekerja maupun atasan, menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Jika hubungan antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam diri karyawan yang bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu :

1. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

2. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataupun tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepa dilakuakn tindakan ataupun bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

3. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik kinerja dan produktivitasnya pun mengalami peningkatan yang berarti.

4. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima.

Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan. Dengan demikian akan menimbulkan saling percaya di antara mereka.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

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

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi pekerja yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan

sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sebagai berikut menurut Sofyan dalam Danang (2015:40-41)

- a. Menaikan produksi dan menekan biaya
- b. Memeperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan parik secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah unruk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya. Dan mengurangi ketegangan di antara para pekerja.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

e. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau perputaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruang yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

Cara untuk mengatur suhu udara menurut Agus dalam Danang (41:2015) yaitu:

1. Ventilasi yang cukup
2. Pemasangan kipas angin atau ac
3. Pemasangan *Humidifer*

Dari penjelsan diatas dapat dijelaskan sebagi berikut:

1. Ventilasi yang cukup

Ruangan dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara didalam ruanagan kan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja.

2. Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Disamping itu agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaanya.

3. Pemasangan *Humidifier*

Dengan alat pengatur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara diruang kerja dan dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih tenang.

- f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat unruk bekerja. Keamanan yang dimaksud kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor dari lingkungan kerja adalah hubungan karyawan baik dengan distribusi informasi dengan baik, penerangan yang sudah diatur atau dengan semestinya dan peraturan kerja yang memang sudah benar dalam pelaksanaannya.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011:26) dimana lingkungan kerja terbagi dua yakni:

- A. Lingkungan kerja fisik
- B. Lingkungan Non-fisik

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

A. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua katagori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memperngaruhi kondisi manusia, (seperti: penerangan, temperatur , kelembapan,sirkulasi udara, kebisingan,

getaran, mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dll.

B. Lingkungan kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2013:31) yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Afandi (2016:57) indikator dari lingkungan kerja yakni

1. Penerangan
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja
2. Warna
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi suara
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
4. Udara
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembapan udara

Dapat disimpulkan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah penerangan, kebisingan tata ruang dan hubungan rekan kerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

Kepuasan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sebabkan karena jika karyawan puas terhadap apa yang dikerjakannya maka semangat kerjanya akan tinggi yang akan berdampak mempengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan karyawan jika ia merasakan senang dan gembira maka ia akan suka terhadap apa yg dikerjakannya sehingga kinerjanya membaik. Dan begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak penurunan kinerja. Hal ini juga didukung oleh teori menurut Kasmir (2016:192) bahwa jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seorang karyawan tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Menurut Sondang (2015:296) megatakan bahwa berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melaikan sering hanya berprestasi “biasa-biasa saja” jika demikian halnya, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Arifin yang berjudul :
Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja “Studi Terhadap

Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara” dengan hasil kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FKIP UMSU. Dan penelitian lain dari Florida Dessy Putri Sanuddin yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Dengan hasil penelitian yakni kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan,.

2. Pengaruh Stres Kerja Dengan Kinerja

Stres kerja tidak selamanya berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Banyaknya perusahaan yang membuat kriteria dalam pemilihan karyawan sebelum karyawan diterima di perusahaan yang salah satunya sering disebutkan yakni dapat bekerja dibawah tekanan. Hal ini dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat diharapkan menghasilkan yang terbaik. Dan bagi karyawan jika tidak mengalami stres kerja atau tekanan didalam perusahaan maka karyawan banyak yang berleha-leha atau terlena dengan kondisi lingkungan perusahaan. Namun jika karyawan tidak mampu atau tidak tahan dengan kondisi beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut bisa saja mengalami stres sehingga berdampak pada kesehatannya yang menjadikan kinerja juga rendah.

Begitu pula Menurut Handoko (2014:202) bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah, dan apabila stres menjadi terlalu besar prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Dan dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 tahun 2014, yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”, menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Cokorda Dan I made yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud”. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja yang sehat akan dapat mempengaruhi diri karyawan juga menjadi sehat. Begitu juga sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja karyawan tidak sehat maka akan berdampak pada organisasi atau karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan terasa nyaman dan lebih berkonsentrasi terhadap apa yang dikerjannya sehingga kinerja yang diharapkan juga dapat timbul dari keadaan lingkungan kerja yang baik.

Begitu pula Menurut Kasmir (2016 : 192) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif,

sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

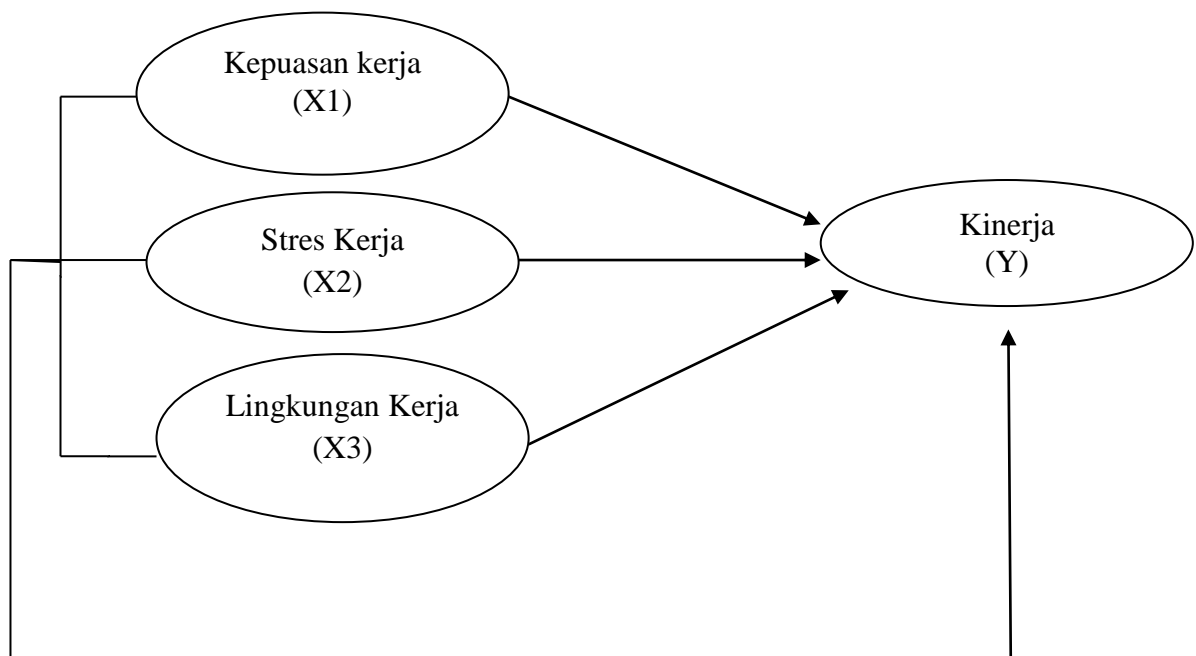
Dalam penelitian Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati, dkk. Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (Fisik dan Non fisik) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Menurut Kasmir (2016:192) ada beberapa yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja. bahwa jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seorang karyawan tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Lalu lingkungan kerja Menurut Kasmir (2016 : 192) mengemukakan bahwa lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

Lalu Menurut Handoko (2014:202) bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah, dan apabila stres menjadi terlalu besar prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Baik secara negatif ataupun positif bagi kinerja karyawan

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

(sumber : Data diolah peneliti)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris, kerangka pemikiran. Sebagaimana di uraikan di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Karya Mas.
2. Ada pengaruh positif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Karya Mas.
3. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Karya Mas.
4. Ada pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mekar Karya Mas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana Menurut Sujarweni (2015:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) dan pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dimana menurut Sujarweni (2015:49) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. penelitian ini untuk melihat Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas.

B. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah penjelasan yang terukur mengenai variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu: Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2),Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen (terikat).

Operasional variabel dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	SubIndikator
1.	Kinerja Karyawan (y)	Menurut A.A.P.Mangkunegara (2017: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	1. Kualitas kerja	a. Ketepatan kerja b. Ketelitian c. Keterampilan d. Kebersihan
			2. Kuantitas kerja	a. Output b. Seberapa cepat bisa menyelesaikan kerjaan extra
			3. Dapat tidaknya diandalkan	a. Mengikuti instruksi b. Inisiatif c. Hati-hati d. Kerajinan
			4. Sikap (Mangkunegara, 2013:75)	a. sikap terhadap perusahaan b. sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan c. kerja sama
2.	Kepuasan Kerja (x1)	Menurut Fattah (2017:68) kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui batas.	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Pekerjaan yang menarik b. Mempunyai kesempatan untuk belajar c. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab
			2. Kompensasi	a. Gaji pokok b. Gaji tidak tetap c. Tunjangan
			3. Kesempatan promosi	a. Peningkatan kemampuan pegawai b. Peningkatan jenjang karir

			4. Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Supervisi atasan b. Hubungan atasan dan bawahan c. Bimbingan dan pengarahan
			5. Rekan Kerja (Fattah,2017,68)	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan kerja sesama pegawai b. Hubungan sosial antara antar pegawai c. Sugesti dari rekan kerja d. Emosi e. Situasi kerja
3.	Stress kerja (x2)	Stress kerja menurut Dr. T. H. Handoko (2014:200) suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> a. Beban kerja b. Karakteristik tugas c. Konflik peran d. Struktur organisasi e. Gaya kepemimpinan (Gaol,2014:650)	-
4	Lingkungan kerja (x3)	Menurut Dr. Kasmir (2016 :192) lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.	1. Lingkungan kerja fisik	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja,kursi,meja) b. Lingkungan perantara (penerangan,temperatur,kelembapan,sirkulasi udara,kebisingan,getaran,bau tidak sedap,tata warna,dekorasi, musik,keamanan.

			2. lingkungan kerja non-fisik. Sedarmayanti (2013:26-31)	a. hubungan kerja (hubungan dengan atasan, semua rekan kerja, hubungan kerja dengan bawahan)
--	--	--	--	--

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Mekar Karya Mas yang berada di Jalan Orde Baru No 15. KM 12,5 Diski. Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2018 selama 7 bulan, dan direncanakan selesai bulan Oktober 2018.

Tabel 3.2 Jadwal Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan 2018	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Pra Riset						
2	Penyusunan tesis						
3	Seminar proposal						
4	Pengumpulan data						
5	Analisis data						
6	Penyusunan laporan tesis						
7	Seminar hasil						
8	Ujian tesis						

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2015:80) keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Mekar Karya Mas yakni sebanyak 65 orang (Lihat tabel 3.3).

Tabel 3.3 Daftar Populasi Karyawan Pada PT. Mekar Karya Mas

No	Keterangan (Bagian)	Jumlah Personal (Orang)
1	Commisioner	1
2	Director	1
3	Technical Advisor	1
4	Secretary	1
5	ADM AND FINANCE (Purchasing,HRD,Finance,Warehouse)	12
6	WORKSHOP	33
7	PROJECT	16
TOTAL		65

2. Sampel

Menurut Sujarweni (2015:81) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016:85) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Namun bagian Commisioner, Director,

Technical Advisor Dan Secretary tidak diikuti sertakan. Sehingga sampel hanya diberlakukan untuk karyawan selain yang telah disebutkan. Dan menjadi berjumlah 61 orang untuk pengambilan sampel

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2015: 93) teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Terdapat berbagai teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yakni kuesioner atau angket.

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam menguji angket penelitian terhadap variabel- variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberi skala penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert, yang menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | Nilai = 5 |
| 2. Setuju (S) | Nilai = 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | Nilai = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | Nilai = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Nilai = 1 |

Untuk menghasilkan data yang baik, dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan berguna menguji kualitas

dari setiap instrument penelitian setiap variabel. Seperti indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel sudah tepat atau tidak. Hal ini agar kualitas data yang digunakan tepat.

F. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih dilokasi penelitian . data primer didapat secara langsung melauai penyebaran angket.
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian dan situs internet mendukung penelitian ini.

G. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan tahapan:

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali Dalam Sujarweni (2015:158) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner itu. Adapun kriteria pengujian ini yakni jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid

apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel. Adapun jumlah responden yang diuji coba yaitu sebanyak 61 karyawan yang berada di PT. Mekar Karya Mas. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program software komputer SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 21. Dengan hasil uji sebagai berikut :

Table 3.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,690	0,252	Valid
2.	0,683	0,252	Valid
3.	0,593	0,252	Valid
4.	0,674	0,252	Valid
5.	0,718	0,252	Valid
6.	0,773	0,252	Valid
7.	0,777	0,252	Valid
8.	0,721	0,252	Valid
9.	0,765	0,252	Valid
10.	0,700	0,252	Valid
11.	0,745	0,252	Valid
12.	0,627	0,252	Valid
13.	0,578	0,252	Valid
14.	0,666	0,252	Valid
15.	0,653	0,252	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 3.4 pada variabel kepuasan kerja, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yakni 0,252. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Table 3.5
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,534	0,252	Valid
2.	0,597	0,252	Valid
3.	0,669	0,252	Valid
4.	0,528	0,252	Valid
5.	0,526	0,252	Valid
6.	0,579	0,252	Valid
7.	0,593	0,252	Valid
8.	0,694	0,252	Valid
9.	0,500	0,252	Valid
10.	0,512	0,252	Valid
11.	0,577	0,252	Valid
12.	0,505	0,252	Valid
13.	0,523	0,252	Valid
14.	0,539	0,252	Valid
15.	0,693	0,252	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 3.5 pada variabel stres kerja ,diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel stres kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yakni 0,252. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel stres kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Table 3.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,434	0,252	Valid
2.	0,452	0,252	Valid
3.	0,352	0,252	Valid
4.	0,386	0,252	Valid
5.	0,379	0,252	Valid
6.	0,567	0,252	Valid
7.	0,595	0,252	Valid
8.	0,531	0,252	Valid
9.	0,613	0,252	Valid
10.	0,570	0,252	Valid
11.	0,444	0,252	Valid
12.	0,745	0,252	Valid
13.	0,546	0,252	Valid
14.	0,545	0,252	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 3.6 pada variabel lingkungan kerja ,diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yakni 0,252. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel. 3.7
Hasil Uji Validitas Kinerja

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,470	0,252	Valid
2.	0,450	0,252	Valid
3.	0,418	0,252	Valid
4.	0,460	0,252	Valid
5.	0,317	0,252	Valid
6.	0,530	0,252	Valid
7.	0,588	0,252	Valid
8.	0,535	0,252	Valid
9.	0,688	0,252	Valid
10.	0,502	0,252	Valid
11.	0,491	0,252	Valid
12.	0,424	0,252	Valid
13.	0,411	0,252	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 3.7 pada variabel kinerja ,diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kinerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yakni 0,252. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel kinerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Menurut Imam Ghozali (2013:47) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan program software komputer SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 21. Dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel. 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	15

Dari table 3.8 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel kepuasan kerja (0,921) $> 0,60$, artinya nilai reliabilitas instrumen kepuasan kerja menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai dan layak

untuk dijadikan instrument atau alat untuk meneliti. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dijadikan instrumen atau alat untuk meneliti.

Tabel. 3. 9
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	15

Dari table 3.9 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel stres kerja (0,851) > 0,60, artinya nilai reliabilitas instrumen variabel stres kerja menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrument atau alat untuk meneliti. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja dalam penelitian ini dapat dijadikan instrumen atau alat untuk meneliti.

Tabel. 3. 10
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,773	14

Dari tabel 3.10 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel lingkungan kerja (0,773) > 0,60, artinya nilai reliabilitas instrumen variabel lingkungan kerja menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrument atau alat untuk meneliti. Jadi dapat

ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dijadikan instrumen atau alat untuk meneliti.

Tabel. 3. 11
Hasil Uji Reliabilitas kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	13

Dari tabel 3.11 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel kinerja (0,714) > 0,60, artinya nilai reliabilitas instrumen variabel kinerja menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai dan layak untuk dijadikan instrument atau alat untuk meneliti. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dijadikan instrumen atau alat untuk meneliti.

H. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005:110).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov – Smirnov yang dapat dilihat dari:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali Dalam Sujarweni (2015:226) multikolinieritas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2015:226) Uji Heteroskedasitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Uji heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Gletser yaitu menguji tingkat signifikasinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji diatas level signifika ($r > 0.05$) berarti tidak terjadi heteroskedasitas dan sebaliknya jika level dibawa signifikan ($r > 0.05$) berarti terjadi heteroskedasitas. Cara lain untuk melihat uji heteroskedasitas yaitu dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Tehnik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

x_1 : kepuasan Kerja

x_2 : Stres Kerja

x_3 : Lingkungan Kerja

ε : error

$\beta_1, \hat{\alpha}_2..$: Koefisien regresi

2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan, adapun pengujian yang dilakukan dalam pengujian uji hipotesis ini yakni sebagai berikut :

a. Uji t-statistik

Untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

(Sudjana, 2010: 377)

Jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan: t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , jika:

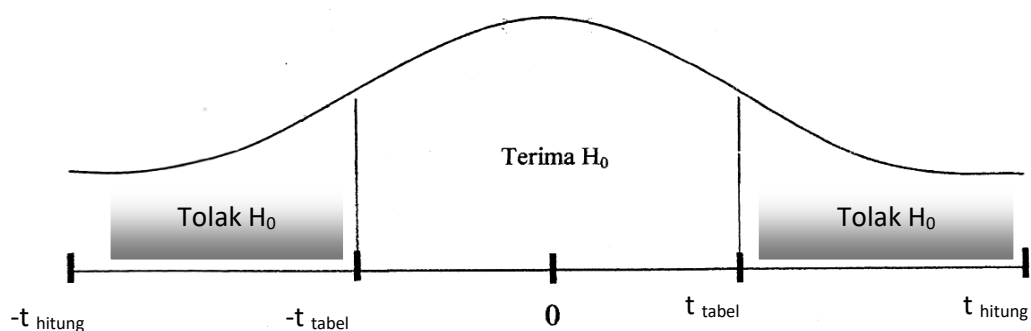
- 1) $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan
- 2) $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk penentuan nilai t_{tabel} digunakan rumus $n - k$.

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah:

1. $H_0 = \beta_1 = 0$ Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. $H_0 = \beta_1 \neq 0$ Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis:



Gambar 3.1
Kriteria pengujian hipotesis (uji t)

b. Uji F-statistik

Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0.05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F-statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Dalam pengujian ini , hipotesis yang digunakan adalah:

$H_o : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yakni :

1. Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak Dan H_a diterima.
2. Jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima Dan H_a ditolak.

Nilai f-statistik dapat diperoleh dengan rumus :

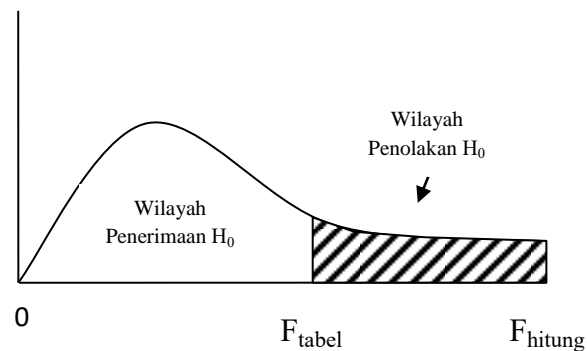
$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen ditambah *intercept* dari suatu model estimasi

n = Jumlah sampel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menurut Ghozali (2018: 97) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 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.

Rumus koefisien determinasi adalah :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum PT. Mekar Karya Mas

PT. Mekar Karya Mas adalah sebuah perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang rekayasa, fabrikasi dan konstruksi industri minyak kelapa sawit yang meliputi pengolahan kelapa sawit dan pabrik minyak goreng. PT. Mekar Karya Mas berdiri pada Februari 2004 dengan dasar yang kuat dimana PT. Mekar Karya Mas mempunyai sumber daya yang berpengalaman.

PT. Mekar Karya Mas sendiri adalah hasil pengembangan dari CV. Olah Baja yang berdiri pada tahun 1995. PT. Mekar Karya Mas mempunyai pengalaman membangun pabrik pengolahan kelapa sawit kapasitas 15 ton tbs/jam sampai dengan 60 ton tbs/jam di berbagai daerah pulau Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua serta benua Afrika.

Karyawan PT. Mekar Karya Mas berjumlah 65 orang. Dimana 65 orang tersebut ditempatkan diberbagai bagian dalam perusahaan. Adapun bagian yang ada PT. Mekar Karya Mas adalah *Commissioner, Director, Technical Advisor, Secretary, ADM And Finance, Workshop dan Project*.

PT. Mekar Karya Mas mempunyai komitmen untuk membangun industri pabrik pengolahan minyak kelapa sawit dengan mutu yang tinggi dan harga yang kompetitif.

2. Deskripsi Data

a. Statistik Deskriptif Responden penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap sampel yang telah ditetapkan yaitu 61 karyawan PT. Mekar Karya Mas. Yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan Jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	59	96,7	96,7	96,7
	Perempuan	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 59 orang (96,7%) sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang (3,3%). Hal ini dapat menyatakan bahwa Karyawan di PT. Mekar Karya Mas di dominasi jenis kelamin laki-laki. Hal ini terjadi karena perusahaan dibidang kontraktor yang dimana lebih membutuhkan tenaga dibandingkan kekuatan yang berasal dari pemikiran. Dimana laki-laki ditempatkan di bagian yang membutuhkan tenaga dan pengalaman lapangan. Sedangkan wanita di pekerjakan dibagian kantor yang hanya membutuhkan kekuatan pikiran .

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	5	8,2	8,2	8,2
	25 - 30 tahun	4	6,6	6,6	14,8
	31 - 35 tahun	21	34,4	34,4	49,2
	> 35 tahun	31	50,8	50,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa umur responden yang paling dominan adalah yang berusia > 35 tahun sebanyak 31 orang (50.8%). Sedangkan < 25 tahun sebanyak 5 orang (8,2%) dan 25-30 tahun sebanyak 4 orang (6,6%) Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mekar Karya Mas memiliki karyawan yang lebih banyak usia sangat dewasa dan berpengalaman dalam bidang pekerjaanya.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	45	73,8	73,8	73,8
	Diploma	4	6,6	6,6	80,3
	S1	12	19,7	19,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 45 orang (73.8%). Sedangkan S1 sebanyak 12 orang (6.6%). Dan Diploma sebanyak 4

orang (6.6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang paling tinggi adalah SMA/SMK hal ini terjadi karena perusahaan tersebut bergerak dibidang konstruksi pembuatan pabrik kelapa sawit terutama pembuatan mesin pabrikal. dimana karyawan yang bekerja lebih dominan dibagian workshop (bengkel) yang tidak terlalu menuntut pengetahuan namun hanya keterampilan atau keahlian. Sedangkan bagian yang menuntut ilmu pengetahuan memiliki tingkat pendidikan dari Diploma maupun Sarjana.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 tahun	10	16,4	16,4	16,4
Valid 5 - 15 tahun	51	83,6	83,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja terbanyak adalah 5-15 tahun yang berjumlah 51 orang (83,5%), sedangkan < 5 tahun sebanyak 10 orang (16,4%) . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mekar Karya Mas sudah memiliki cukup pengalaman dibidang masing-masing dan mengerti apa yang harus dilakukan atau dilaksanakan dalam pekerjaannya.

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati variabel terikat (*dependent variabel*) atau Y yaitu Kinerja Pegawai, dan variabel bebas (*independent variabel*) atau X yaitu Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Berikut ini diuraikan penjelasan responden terhadap variabel-variabel tersebut.

1) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	11	18,03	33	54,10	9	14,75	7	11,48	1	1,64	61	100
2	10	16,39	29	47,57	13	21,31	8	13,11	1	1,64	61	100
3	15	24,59	35	57,38	8	13,11	2	3,28	1	1,64	61	100
4	15	24,59	31	50,82	11	18,03	3	4,92	1	1,64	61	100
5	19	31,15	29	47,54	9	14,75	2	3,28	2	3,28	61	100
6	18	29,51	33	54,10	4	6,56	4	6,56	2	3,28	61	100
7	21	34,43	28	45,90	9	14,75	3	4,92	0	0,00	61	100
8	19	31,15	30	49,18	9	14,75	2	3,28	1	1,64	61	100
9	10	16,39	31	50,82	17	27,87	2	3,28	1	1,64	61	100
10	19	31,15	27	44,26	10	16,39	5	8,20	0	0,00	61	100
11	13	21,31	33	54,10	13	21,23	2	3,28	0	0,00	61	100
12	17	27,87	36	59,02	7	11,48	1	1,64	0	0,00	61	100
13	12	19,67	29	47,54	20	32,79	0	0,00	0	0,00	61	100
14	21	34,43	30	49,18	10	16,39	0	0,00	0	0,00	61	100
15	20	32,79	31	50,82	8	13,11	2	3,28	0	0,00	61	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.5 Diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, yaitu :

1. Jawaban responden tentang saya menyukai pekerjaan saya saat ini adalah mayoritas menjawab setuju (S) yakni sebanyak 33 orang (54,10). Artinya sebagian karyawan menyukai pekerjaan mereka saat ini.

2. Jawaban responden tentang pekerjaan saya saat ini memberikan saya peluang untuk belajar demi mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang mayoritas menjawab setuju (S) yakni sebanyak 29 orang (47,54). Artinya sebagian karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan saat ini memberikan peluang untuk belajar demi mempersiapkan kemajuan dimasa yang akan datang.
3. Jawaban responden tentang saya diberi tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang saya lakukan mayoritas menjawab setuju (S) yakni sebanyak 35 orang (57,38). Artinya karyawan diberi tanggung jawab sepenuhnya atas apa yang dikerjakannya.
4. Jawaban responden tentang saya sudah merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 31 orang (50,82%). Artinya karyawan puas dengan gaji yang diterima saat ini.
5. Jawaban responden tentang saya diberi tunjangan dari perusahaan atas prestasi yang saya raih mayoritas menjawab setuju (S) (47,54%). Artinya karyawan diberi tunjangan atas prestasi yang mereka raih.
6. Jawaban responden tentang tentang gaji saya selalu diberi tepat waktu mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 33 orang (54,10%). Artinya gaji yang karyawan terima selalu tepat waktu.
7. Jawaban responden tentang saya diberi kesempatan menerima penghargaan dari perusahaan bila saya bekerja dengan sebaik mungkin mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 28 orang (45,90%). Artinya karyawan diberi

kesempatan menerima penghargaan dari perusahaan bila bekerja sebaik mungkin.

8. Jawaban responden tentang adanya promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja mayoritas menjawab setuju (S) yakni sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya adanya promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.
9. Jawaban responden tentang saya diberikan kesempatan yang sama dengan karyawan yang lain untuk promosi yang ada mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 31 orang (50,82). Artinya karyawan diberikan kesempatan yang sama dengan karyawan yang lain untuk promosi yang ada.
10. Jawaban responden tentang komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan mayoritas menjawab setuju (S) yakni sebanyak 27 orang (44,26%). Artinya komunikasi karyawan dengan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
11. Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti peraturan serta arahan yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas menjawab setuju (S) yakni sebanyak 33 orang (54,10%). Artinya karyawan selalu mengikuti peraturan serta arahan yang ditetapkan perusahaan.
12. Jawaban responden tentang atasan saya memberikan bimbingan yang baik dalam hal mengerjakan pekerjaan mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak yakni 36 orang (59,02%). Artinya atasan karyawan memberikan bimbingan yang baik dalam hal mengerjakan pekerjaan.

13. Jawaban responden tentang rekan kerja saya saling bekerja sama dalam mencapai target perusahaan mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 29 orang (47,54%). Artinya rekan kerja saling bekerja sama dalam memajukan perusahaan.
14. Jawaban responden tentang hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis.
15. Jawaban tentang rekan kerja saya bersedia membantu bila ada kesulitan dalam bekerja mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 31 orang (50,82%). Artinya sesama rekan kerja bersedia membantu bila ada kesulitan dalam berkerja.

2) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Tabel 4.6
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	32	57,46	24	39,34	5	8,20	0	0,00	0	0,00	61	100
2	26	42,62	31	50,82	4	6,56	0	0,00	0	0,00	61	100
3	22	36,07	26	42,62	13	21,31	0	0,00	0	0,00	61	100
4	25	40,98	23	37,70	13	21,31	0	0,00	0	0,00	61	100
5	15	24,59	29	47,54	17	27,87	0	0,00	0	0,00	61	100
6	28	45,90	18	29,51	15	24,59	0	0,00	0	0,00	61	100
7	25	40,98	32	52,46	4	6,56	0	0,00	0	0,00	61	100
8	21	34,43	26	42,62	14	22,95	0	0,00	0	0,00	61	100
9	24	39,34	25	40,98	12	19,67	0	0,00	0	0,00	61	100
10	15	24,59	28	45,9	18	29,51	0	0,00	0	0,00	61	100
11	27	44,26	19	31,15	15	24,59	0	0,00	0	0,00	61	100
12	25	40,98	30	49,18	6	9,84	0	0,00	0	0,00	61	100
13	30	49,18	21	35,43	10	16,39	0	0,00	0	0,00	61	100
14	25	40,98	32	52,46	4	6,56	0	0,00	0	0,00	61	100
15	22	36,07	25	40,98	14	22,95	0	0,00	0	0,00	61	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.6 Diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel stres kerja , yaitu :

1. Jawaban responden tentang beban kerja yang saya terima terlalu banyak sehingga menyebabkan ketegangan dan menimbulkan stress didalam diri saya mayoritas menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 32 orang (52,46%). Artinya beban kerja yang diterima terlalu banyak menyebabkan ketegangan dan menimbulkan stress dalam diri karyawan.
2. Jawaban responden tentang tumpang tindih pekerjaan membuat beban kerja saya semakin tinggi dan menimbulkan stress saya dalam bekerja mayoritas menjawab Setuju (S) sebanyak 31 orang (50,82%). Artinya

tumpang tindih pekerjaan membuat beban kerja karyawan semakin tinggi dan menimbulkan stress karyawan dalam bekerja.

3. Jawaban responden tentang saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 26 orang (42,62%). Artinya karyawan memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Jawaban responden tentang saya mengerti dengan tugas- tugas saya mayoritas menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25 orang (40,98%). Artinya banyak karyawan yang mengerti dengan dengan tugas-tugas yang diembannya dalam melakukan kegiatan perusahaan.
5. Jawaban responden tentang saya bersedia mengerjakan tugas diluar *job description* mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 29 orang (47,54%). Artinya karyawan bersedia mengerjakan tugas diluar *job description*.
6. Jawaban responden tentang tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya mayoritas menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 28 orang (45,90%). Artinya tugas yang diterima karyawan sesuai kemampuan yang mereka miliki.
7. Jawaban responden tentang diperusahaan tempat saya berkerja jarang mengalami konflik antara atasan dan bawahan mayoritas menjawab setuju (SS) sebanyak 33 orang (52,46%). Artinya diperusahaan PT. Mekar Karya Mas jarang mengalami konflik antra atasan dan bawahannya.

8. Jawaban responden tentang selisih paham dapat menimbulkan stress bagi diri saya sendiri mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 26 orang (42,62%). Artinya perselisihan di PT. Mekar Karya Mas dapat menimbulkan stress bagi karyawan tersebut.
9. Jawaban responden tentang tugas yang saya terima didukung oleh rekan kerja yang kompeten mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 25 orang (40,98%). Artinya tugas yang diterima karyawan didukung oleh rekan kerja yang kompeten.
10. Jawaban responden tentang penempatan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 28 orang (45,90%). Artinya penempatan karyawan sudah sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.
11. Jawaban responden tentang lingkungan di organisasi saya bisa diajak bekerja sama mayoritas menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 27 orang (44,26%). Artinya lingkungan di organisasi karyawan bisa diajak bekerja sama.
12. Jawaban tentang organisasi di perusahaan saya saling memahami antar sesama rekan kerja mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya organisasi di PT. Mekar karya Mas saling memahami antar sesama rekan kerja.
13. Jawaban responden tentang saya suka dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin saya mayoritas menjawab sangat setuju (SS)

sebanyak 30 orang (49,8%). Artinya karyawan suka dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Mekar Karya Mas.

14. Jawaban responden tentang adanya tekanan dalam bekerja yang dilakukan oleh pemimpin saya dalam gaya kepemimpinannya mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 32 orang (52,46%). Artinya adanya tekanan yang diterima karyawan dalam bekerja yang timbul dari gaya kepemimpinannya.
15. Jawaban responden tentang pemimpin saya selalu menegur saya jika adanya kesalahan saya dalam melakukan kegiatan perusahaan mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 25 orang (40,98%). Artinya pimpinan PT. Mekar Karya Mas selalu menegur karyawan jika ada kesalahan dalam bekerja.

3) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	20	31,79	38	62,30	3	4,92	0	0,00	0	0,00	61	100
2	20	32,79	31	50,82	10	16,39	0	0,00	0	0,00	61	100
3	9	14,75	25	40,98	14	22,95	12	19,67	1	1,64	61	100
4	14	22,95	28	45,90	16	26,23	3	4,92	0	0,00	61	100
5	13	21,31	30	49,18	18	29,51	0	0,00	0	0,00	61	100
6	19	31,15	19	31,15	23	37,70	0	0,00	0	0,00	61	100
7	25	40,98	30	49,18	6	9,84	0	0,00	0	0,00	61	100
8	18	29,51	21	34,43	18	29,51	4	6,56	0	0,00	61	100
9	20	32,79	30	49,18	11	18,03	0	0,00	0	0,00	61	100
10	22	36,07	37	60,66	2	3,28	0	0,00	0	0,00	61	100
11	9	14,75	40	65,57	5	8,20	6	9,84	1	1,64	61	100
12	16	26,23	30	49,18	11	18,03	4	6,56	0	0,00	61	100
13	20	32,79	29	47,54	12	19,67	0	0,00	0	0,00	61	100
14	18	29,51	33	54,10	10	16,39	0	0,00	0	0,00	61	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.7 Diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja , yaitu :

1. Jawaban responden tentang penerangan didalam ruangan saya tidak mengganggu aktivitas saya dalam bekerja mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 38 orang (62,30%). Artinya penerangan didalam ruangan karyawan tidak mengganggu aktivitas karyawan tersebut.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki kursi serta meja yang layak untuk digunakan mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 31 orang (50,82%). Artinya kursi serta meja di perusahaan tersebut layak digunakan.

3. Jawaban responden tentang pencahayaan matahari ditempat saya bekerja sudah cukup mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 25 orang (40,98%). Artinya pencahayaan matahari di tempat karyawan bekerja sudah cukup.
4. Jawaban responden tentang AC/ pendingin ruangan diperusahaan saya berfungsi dengan baik mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 28 orang (45,90%). Artinya ac di perusahaan berfungsi dengan baik.
5. Jawaban responden tentang Peralatan keamanan yang digunakan membuat saya merasa terjaga dalam melaksanakan tugas-tugas saya mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya peralatan keamanan yang digunakan sudah membuat mayoritas karyawan terjaga keamanannya.
6. Jawaban responden tentang tersedianya penjagaan yang cukup ditempat saya bekerja mayoritas menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 23 orang (37,70%). Artinya mayoritas karyawan kurang puas terhadap penjagaan yang ada ditempat ia bekerja.
7. Jawaban responden tentang suara dilingkungan perusahaan tidak mengganggu konsentrasi saya mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya suara dilingkungan perusahaan tidak mengganggu konsentrasi karyawan.
8. Jawaban responden tentang kebisingan di tempat kerja tidak membuat pendengaran saya terganggu mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu pendengaran karyawan.

9. Jawaban responden tentang saya suka dengan warna dinding yang ada ditempat saya bekerja mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 37 orang (60,66%). Artinya karyawan suka dengan warna dinding yang ada diperusahaan.
10. Jawaban responden tentang dekorasi ditempat saya bekerja tidak menghalangi aktivitas saya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. menjawab setuju (S) sebanyak 40 orang (65,57%). Artinya karyawan mayoritas tidak merasa terganggu dengan dekorasi yang dibuat oleh pihak perusahaan.
11. Jawaban responden tentang rekan kerja sering membantu saya bila saya mengalami kesulitan dalam bekerja mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya karyawan sering membantu sesama rekan kerja.
12. Jawaban responden tentang hubungan saya dengan rekan kerja cukup baik mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 29 orang (47,54%). Artinya hubungan sesama rekan kerja cukup baik.
13. Jawaban responden tentang hubungan saya dengan atasan saya sangat baik dan begitu juga sebaliknya mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 33 orang (54,10%). Artinya hubungan karyawan dan atasan sangat baik dan begitu juga sebaliknya.
14. Jawaban responden tentang rekan kerja saya memiliki perilaku yang baik mayoritas mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 33 orang (54,10). Artinya rekan kerja diperusahaan memiliki perilaku yang baik.

4) Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 4.8
Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	23	37,70	26	42,62	12	19,67	0	0,00	0	0,00	61	100
2	23	37,70	36	59,02	2	3,28	0	0,00	0	0,00	61	100
3	6	9,84	37	60,66	16	26,23	1	1,64	1	1,64	61	100
4	10	16,39	34	55,74	12	19,67	4	6,56	0	0,00	61	100
5	31	50,82	27	44,26	3	4,92	0	0,00	0	0,00	61	100
6	27	44,26	287	45,90	6	9,84	0	0,00	0	0,00	61	100
7	34	55,74	24	39,34	3	4,92	0	0,00	0	0,00	61	100
8	25	40,98	30	49,18	6	9,84	0	0,00	0	0,00	61	100
9	20	32,79	34	55,74	7	11,48	0	0,00	0	0,00	61	100
10	31	50,82	21	34,43	9	14,75	0	0,00	0	0,00	61	100
11	22	36,07	30	49,18	7	11,48	2	3,28	0	0,00	61	100
12	37	60,66	17	27,87	7	11,48	0	0,00	0	0,00	61	100
13	17	27,87	26	42,62	15	24,59	1	1,64	2	3,28	61	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.8 Diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel kinerja , yaitu :

1. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas tepat waktu mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 26 orang (42,62%). Artinya karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu.
2. Jawaban responden tentang tingkat kesalahan saya dalam mengerjakan tugas cukup rendah mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 36 orang (59,02%). Artinya karyawan memiliki hasil kerja yang tingkat kesalahannya cukup rendah.
3. Jawaban responden tentang saya mengerjakan tugas dengan sangat terampil mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 37 orang (60,66%). Artinya karyawan mengerjakan tugasnya dengan sangat terampil.

4. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan serapi mungkin mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 34 orang (55,74%). Artinya karyawan mengerjakan pekerjaannya serapi mungkin.
5. Jawaban responden tentang pekerjaan yang bisa saya selesaikan dalam satu hari cukup banyak mayoritas menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31 orang (50,82%). Artinya banyaknya pekerjaan yang bisa dilakukan dalam sehari oleh karyawan.
6. Jawaban responden tentang saya selalu menetapkan target dalam bekerja mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 28 orang (45,90%). Artinya karyawan banyak yang menetapkan target sendiri dalam bekerja.
7. Jawaban responden tentang hasil kerja yang saya kerjakan melebihi karyawan yang lain mayoritas menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 34 orang (55,74%). Artinya karyawan merasa mengerjakan tugas melebihi rekan kerjanya yang lain.
8. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan arahan atasan mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai arahan atasannya.
9. Jawaban responden tentang saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 34 orang (55,74%). Artinya karyawan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaannya.

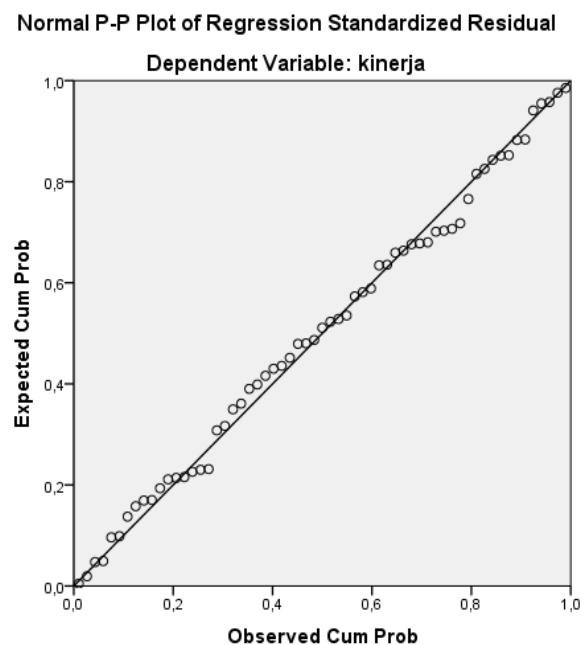
10. Jawaban responden tentang saya masuk katagori karyawan yang rajin diperusahaan mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 31 orang (50,82%). Artinya karyawan di perusahaan banyak yang rajin.
11. Jawaban responden tentang saya sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang (49,18%). Artinya karyawan sangat teliti dalam menyikapi pekerjaannya.
12. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan mayoritas menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 37 orang (60,66%). Artinya karyawan banyak karyawan yang bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.
13. Jawaban responden tentang saya serius dalam mengerjakan pekerjaan saya mayoritas menjawab setuju (S) sebanyak 26 orang (42,62%). Artinya karyawan menanggapi serius atas apa yang dikerjakannya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

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

a. Hasil Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005:110).



Gambar 4.1

Pengujian P-P Plot

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan gambar 4.1 Dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas. Selain melihat P-P Plot

diatas, dapat juga melihat normalitas dari pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,95264926
	Absolute	,064
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,500
Asymp. Sig. (2-tailed)		,964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov- Smirnov* memiliki nilai signifikan sebesar 0,964 dan menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dimana nilai signifikansi adalah $0,964 > 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali Dalam Sujarweni (2015:226) multikolinieritas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinieritas ini

koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 Berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
kepuasan kerja	,969	1,032
stres kerja	,946	1,057
lingkungan kerja	,975	1,025

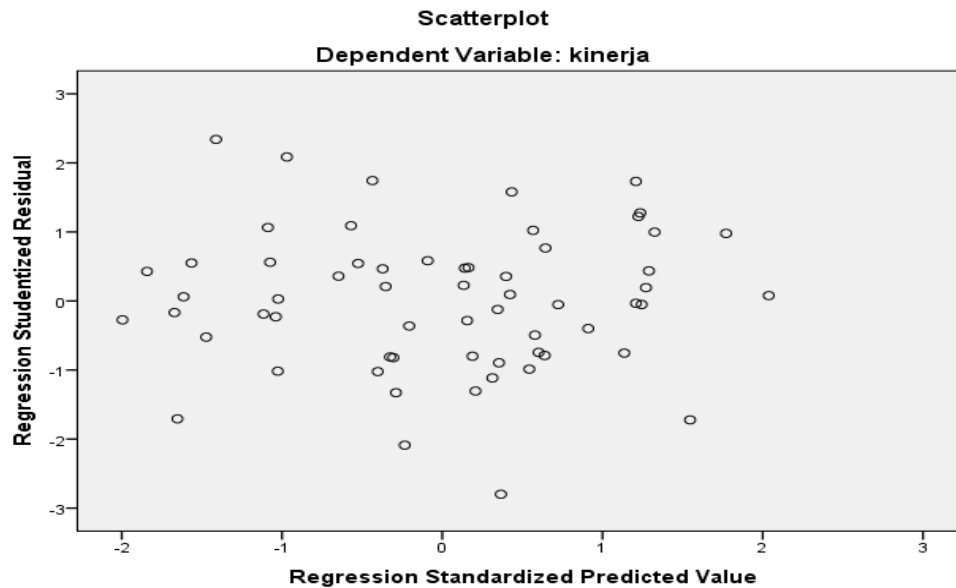
a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.10 Diatas, dapat diketahui hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan, variabel bebas tidak memiliki *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2015:226) Uji Heteroskedastitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas (kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja) Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastitas. Uji heteroskedastitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Gletser yaitu menguji tingkat signifikasinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x (kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja) sebagai variabel independen dengan *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji diatas level signifika ($r > 0.05$) berarti tidak terjadi heteroskedastitas dan sebaliknya jika level dibawa signifikan ($r > 0.05$) berarti terjadi heteroskedastitas. Cara lain untuk melihat uji heteroskedastitas yaitu dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan gambar 4.2 Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah asngka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis terbebas dari asumsi heteroskedastitas.

Selain dengan menggunakan analisis grafik, pengujian heteroskedastisitas juga akan dilakukan uji glejser . hal ini bertujuan agar dapat melihat regresi hipotesis terbebas dari asumsi heteroskedastisitas. Hasil uji glejser dapat diliat sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,964	5,174		1,346	,184
	kepuasan kerja	-,057	,037	-,201	-1,528	,132
	stres kerja	-,004	,053	-,010	-,075	,941
	lingkungan kerja	-,005	,065	-,010	-,079	,938

a. Dependent Variable: res2

Sumber : Data diolah peneliti

Dapat dilihat dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel independen adalah $>0,05$ atau 5 persen. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan seluruh variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31,947	8,514	
	kepuasan kerja	,010	,061	,019
	stres kerja	,299	,088	,418
	lingkungan kerja	,066	,106	,075

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21 dapat dilihat pada tabel 4.12 maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 31,947 + 0,010 X_1 + 0,299 X_2 + 0,066 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 31,947 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja sebesar 31.947.

Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,010 menunjukkan apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas sebesar 0,010.

Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,299 menunjukkan apabila Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas sebesar 0,299.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Sebesar 0,066 menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas sebesar 0,066.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

(Sudjana, 2010: 377)

Jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak.

Kriteria pengambilan keputusan: t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , jika:

- 1) $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan
- 2) $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk penentuan nilai t_{tabel} digunakan rumus $n - k$.

t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} ($df = n - k$ atau $61 - 3 = 58$), k adalah jumlah variabel bebas dan terikat, jadi nilai t_{tabel} adalah 2,001.

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_1 \neq 0$ Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil uji Secara Parsial

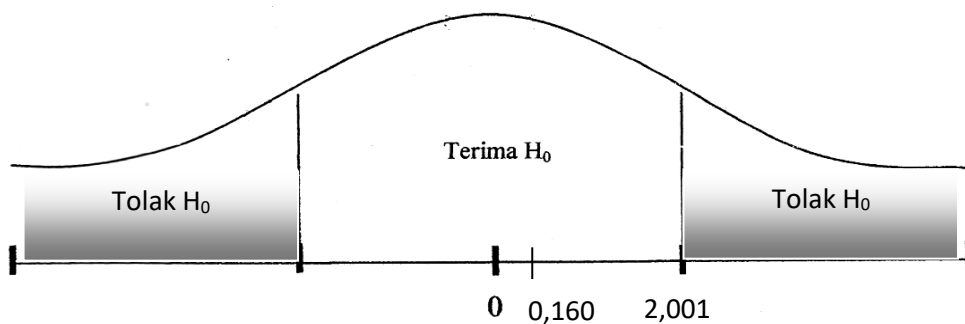
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,947	8,514		3,752	,000
kepuasan kerja	,010	,061	,019	,160	,874
stres kerja	,299	,088	,418	3,410	,001
lingkungan kerja	,066	,106	,075	,618	,539

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

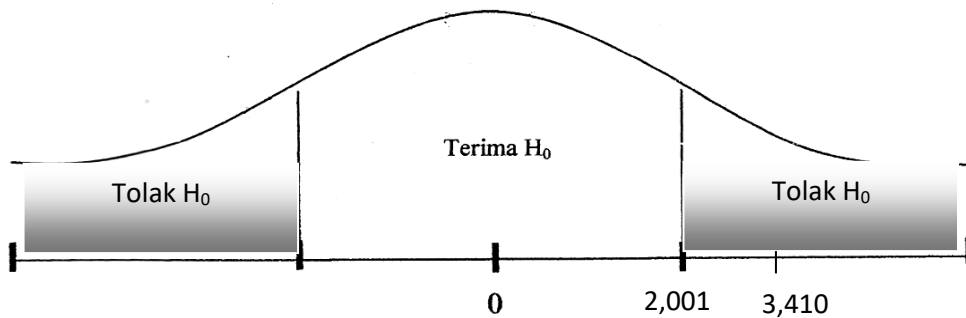
Dari hasil bentuk pengujian hipotesis $H_0 : \beta_1 \neq 0$ artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula dalam bentuk pengambilan keputusan hipotesis $t_{hitung} (0,160) < t_{tabel} (2,001)$. Dengan taraf signifikansinya $0,874 > 0,05$. Berdasarkan pengujian hasil uji t, t_{hitung} berada didalam penerimaan H_0 sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan.



Gambar 4.3
Kurva Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

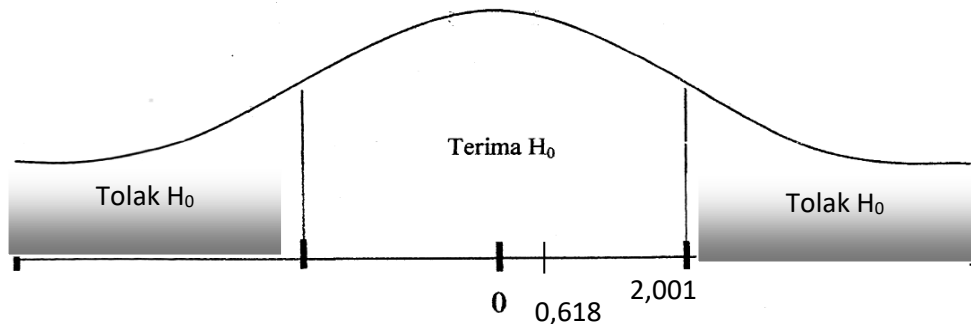
Dari hasil bentuk pengujian hipotesis $H_0 : \beta_1 \neq 0$ artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula dalam bentuk pengambilan keputusan hipotesis $t_{hitung} (3,410) > t_{tabel} (2,001)$. Dengan taraf signifikansinya $0,01 < 0,05$. Berdasarkan pengujian hasil uji t , t_{hitung} berada didalam penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan Stres Kerja berpengaruh positif secara signifikan.



Gambar 4.4
Kurva Pengujian Hipotesis Stres Kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil bentuk pengujian hipotesis $H_0 : \beta_1 \neq 0$ artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula dalam bentuk pengambilan keputusan hipotesis $t_{hitung} (0,618) < t_{tabel} (2,001)$. Dengan taraf signifikansinya $0,539 > 0,05$. Berdasarkan pengujian hasil uji t , t_{hitung} berada didalam penerimaan H_0 sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan.



Gambar 4.5
Kurva Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja

b. Uji Secara Serempak (Uji f)

Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat dinilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0.05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F-statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Dalam pengujian ini , hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yakni :

1. Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak Dan H_a diterima.
2. Jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima Dan H_a ditolak.

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikan Simultan

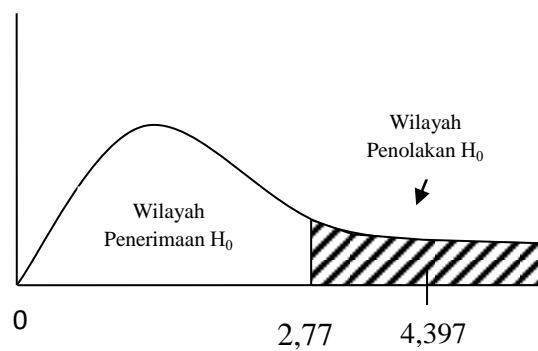
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,954	3	72,318	4,397	,007 ^b
	Residual	937,406	57	16,446		
	Total	1154,361	60			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh bahwa nilai f_{hitung} (4,397) lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} (2,77), dan sig α (0,007) lebih kecil dari α 5% (0,05). Artinya kepuasan kerja (x1), stress kerja (x2) dan lingkungan kerja (x3) berpengaruh positif dan signifikan. Artinya H_0 ditolak.



Gambar 4.6
Kurva Pengujian Simultan

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.188	.145	4,055

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

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja. Dan dengan melihat Adjusted R-Square (D) = $R^2 \times 100\%$ adalah 0,145 . maka diketahui bahwa kontribusi kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 14,5 %. Sedangkan sisanya 85,5 % dikonstruksi variable lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak signifikan. sedangkan variabel stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil olah data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas. Namun tidak signifikan hal tersebut dapat dilihat dari hasil data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,160. Hasil uji t statistic (t_{hitung}) lebih kecil dari t_{tabel} ($0,160 < 2,002$) dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,874 > 0,05$ Maka H_0 diterima. Namun pengaruh yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja relative sedikit pengaruhnya. Hal ini terjadi karena masih banyaknya karyawan yang menjawab kurang setuju pada beberapa pernyataan didalam kuisisioner yakni pada item pernyataan tentang pekerjaan saya saat ini memberikan saya peluang untuk belajar demi mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang. Artinya beberapa karyawan kurang merasa diberikan peluang untuk dirinya belajar demi pengetahuannya dimasa yang akan datang. Baiknya jika ingin kepuasan kerja karyawannya tinggi maka sebaiknya karyawan diberikan pelajaran yang lebih lagi agar bisa memiliki pengalaman yang lebih baik lagi dimasa mendatang. bisa saja dengan memberikan pelatihan bagi karyawannya atau juga bisa diberikan pekerjaan tambahan dan bukan yang itu-itu saja. atau juga dengan membagi pengetahuan yang ada dilingkungan perusahaan.

Pernyataan selanjutnya yang dijawab kurang setuju oleh karyawan adalah pernyataan tentang saya sudah merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini. Artinya banyak juga karyawan yang tidak puas dengan gaji yang diterimanya. Hal ini terjadi karena gaji yang diterima tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan gaji yang diterima juga tidak sesuai dengan apa yang telah dijanjikan perusahaan.

Sebaiknya karyawan diberi gajinya secara tepat waktu dan dengan jumlah yang pantas agar kepuasan kerja karyawan bisa lebih tinggi. Dan ini bisa berdampak pada kinerja yang akan diberikannya nanti.

Lalu untuk pernyataan yang kurang setuju selanjutnya adalah tentang saya diberi tunjangan dari perusahaan atas prestasi yang saya raih. Artinya ada beberapa karyawan tidak diberikan tunjangan dari perusahaan. Hal ini terjadi ada beberapa karyawan yang merasa tidak diberikan tunjangan oleh perusahaan. Perusahaan tidak memberikan kepada semua karyawannya karena karyawan tersebut tergolong karyawan yang belum bisa mendapatkan tunjangan karena masa kerja yang masih kurang dan prestasi kerja yang diraih juga kurang baik. Sebaiknya karyawan mengupayakan kinerja yang tinggi agar bisa mendapatkan tunjangan atas prestasi yang di raih. Dan karyawan diberikan kesempatan lagi untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Lalu untuk pernyataan saya diberikan kesempatan yang sama dengan karyawan yang lain untuk promosi yang ada. Banyaknya karyawan yang menjawab kurang setuju terhadap pernyataan ini. Artinya karyawan merasa dirinya tidak diberikan kesempatan yang sama mengenai promosi diperusahaan. Baiknya karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi yang ada. Agar adil dan tidak memiliki kesenjangan didalam perusahaan .Keuntungan yang akan didapat perusahaan pun yakni bisa menambah semangat kerja karyawannya diperusahaan.

Lalu untuk pernyataan selanjutnya yakni tentang saya mengikuti peraturan serta arahan yang telah ditetapkan perusahaan. Banyak juga terdapat karyawan

yang tidak setuju mengenai hal ini. Artinya pengawasan dari perusahaan masih kurang kuat. Sehingga masih banyak karyawan yang lewat dari pengawasan. Baiknya karyawan diberikan pengawasan di lingkungan kerjanya. Agar meminimalisir kesalahannya dalam bekerja. Dan karyawan juga sepatutnya mengikuti peraturan yang ada didalam perusahaan.

Lalu yang terakhir adalah pernyataan tentang rekan kerja saya saling bekerja sama dalam mencapai target perusahaan. Masih banyak yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya karyawan tersebut merasa dirinya tidak memiliki rekan kerja yang mampu diajak bekerja sama. Sebaiknya demi kemajuan perusahaan, karyawan harus mampu dengan apa yang dikerjakannya. Ada baiknya karyawan diberikan arahan lebih kuat lagi demi pencapaian target perusahaan itu sendiri.

Hal ini didukung oleh teori Kasmir (2016:192) bahwa jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seorang karyawan tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Rizky Akbar dengan judul “ Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut yakni “terdapat bukti signidkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja pegawai negeri sipil

terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dikecamatan Tambak Sari Surabaya.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil olah data menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dimana hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,410. Oleh karena itu hasil uji t statistic (t_{hitung}) lebih besar dari t_{tabel} ($3,410 < 2,001$) dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ Maka H_0 ditolak. Artinya variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja timbul akibat beban kerja yang diterima karyawan cukup banyak. Hal ini dapat dilihat dari item kuisisioner yang menjawab sangat setuju tentang pernyataan mengenai beban kerja yang saya terima terlalu banyak sehingga menyebabkan ketegangan dan menimbulkan stress didalam diri karyawan. Lalu stress kerja terjadi karena penekanan dalam bekerja yang dilakukan pimpinan membuat karyawan stress juga. Hal ini dapat dilihat dari kuisisioner yang menjawab mayoritas setuju dengan pernyataan penekanan dalam bekerja yang dilakukan pimpinan membuat stress kerja saya timbul. Artinya jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan ditekan dalam bekerja maka stress kerja juga bisa bertambah dan dapat menimbulkan naiknya kinerja. Untuk itu perusahaan harus menjaga kinerja karyawan dengan cara memberikan beban kerja yang banyak dan selalu menekan karyawan agar kinerja karyawan tersebut dapat ikut tinggi.

Sedangkan pernyataan yang kurang setuju banyak juga di dapati dari hasil penyebaran kuisisioner. Banyak pernyataan yang menjawab kurang setuju dengan hal yakni tentang saya memiliki cukup waktu unttuk menyelesaikan pekerjaan. Banyak karyawan yang merasa waktu yang ditetapkan perusahaan tidak banyak untuk mencapai target perusahaan. Untuk itu ada baiknya mendiskusikan lagi masalah waktu yang ada pada karyawannya. Dan dapat diberitahukan apa fungsi waktu yang singkat pada karyawannya.

Lalu pernyataan yang dijawab oleh beberapa karyawan yang kurang setuju adalah tentang saya mengerti dengan tugas saya. Ada beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju. Hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan yang kerja hanya sekedar kerja tanpa mengetahui hal lebih banyak atau tidak mencari tahu apa yang jadi pekerjaan karyawan sebenarnya. Adanya pemberitahuan serta arahan yang lebih focus baiknya dilakukan untuk karyawan demi kelangsungan perusahaan.

Pernyataan selanjutnya yang menjawab kurang setuju adalah tentang saya bersedia mengerjakan tugas diluar job description. Beberapa karyawan tidak setuju dengan hal tersebut. Hal ini terjadi karena kurangnya upah tambahan bagi karyawan yang mau mengerjakan pekerjaan diluar job descriptionnya. Serta kurangnya kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar jobdescription tersebut. Baiknya karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang ada pada diri karyawan tersebut.

Pernyataan selanjutnya adalah tentang tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya. Beberapa karyawan menjawab kurang setuju. Hal ini

berkaitan dengan penjelasan sebelumnya. Sebaiknya karyawan diberikan arahan dan diberi pekerjaan sesuai kemampuan karyawannya.

lalu pernyataan yang dijawab kurang setuju oleh karyawan adalah penempatan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Artinya beberapa karyawan tidak merasa ditempatkan yang cocok untuknya. Maka dari itu perusahaan harusnya menempatkan karyawan dengan tempat yang tepat.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Handoko (2014:202) bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah, dan apabila stres menjadi terlalu besar prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Dan dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 tahun 2014, yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”, menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil olah data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas. Namun tidak signifikan hal tersebut dapat dilihat dari hasil data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,618. Hasil uji t statistic (t_{hitung}) lebih kecil dari t_{tabel} ($0,618 < 2,002$) dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,539 > 0,05$ Maka H_0 diterima. Namun pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja relative sedikit pengaruhnya. Hal ini terjadi karena adanya beberapa karyawan yang kurang setuju

dengan pernyataan tentang pencahayaan matahari ditempat kerja sudah cukup. Artinya masih banyak karyawan yang merasa tidak tercukupinya pencahayaan matahari ditempat kerja. Sebaiknya ditempat karyawan melakukan kegiatan perusahaan lebih diperhatikan kondisi tersebut .

lalu pernyataan tentang pendingin ruangan berfungsi dengan baik. Beberapa karyawan menjawab kurang setuju. hal ini berarti pendingin diruangan tersebut tidak berfungsi dengan baik. Lalu pernyataan tentang peralatan keamanan yang digunakan membuat saya merasa terjaga dalam melaksanakan tugas-tugas masih banyak karyawan yang menjawab kurang setuju. Artinya ada beberapa karyawan yang merasa peralatan penjagaan ditempat kerja masih kurang sempurna. Pernyataan lain yang dijawab oleh beberapa karyawan kurang setuju adalah tentang tersedianya penjagaan yang cukup ditempat saya bekerja. Artinya karyawan merasa kurang penjagaan didalam perusahaannya. Dan yang terakhir adalah pernyataan tentang kebisingan didalam ruang kerja tidak membuat pendengaran saya terganggu. Ada beberapa karyawan yang yang tidak setuju dengan hal tersebut artinya banyak karyawan yang terganggu pendengarannya dengan kebisingan tersebut.

Untuk itu sebaiknya jika ingin lingkungan kerja menjadi lebih baik seharusnya lingkungan kerja karyawan lebih diperhatikan lagi mulai dari pencahayaan matahari, peralatan kantor, peralatan keamanan, serta memikirkan kesehatan karyawannya dengan cara meninjau ulang tentang lingkungan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Kasmir (2016 : 192) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di

sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yakni Dalam penelitian Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati, dkk. Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh bahwa nilai f_{hitung} (4,397) lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} (2,77), dan $sig \alpha$ (0,07) lebih kecil dari α 5% (0,05). Artinya kepuasan kerja (x1), stress kerja (x2) dan lingkungan kerja (x3) berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Kasmir (2016:189-193) yang mengatakan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dan begitu pula menurut Handoko 2014 (202) tentang stress kerja berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas.
2. Stres Kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas.
4. Berdasarkan hasil bersama-sama, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja di PT. Mekar Karya Mas masih relative rendah. Untuk itu sebaiknya perusahaan memberikan peluang belajar melalui pelatihan untuk karyawan, memberikan upah tepat waktu serta memberikan upah yang layak bagi karyawannya dan memberikan peluang promosi secara adil bagi karyawan. Agar terciptanya kepuasan yang tinggi. Dan yang

terakhir sebaiknya PT. Mekar karya Mas berusaha terus memantau atau mengawasi setiap karyawannya dalam melakukan kegiatan perusahaan. Agar kinerja karyawan yang diharapkan dapat terpenuhi.

2. Untuk stres kerja sebaiknya pihak PT. Mekar Karya Mas mempertahankan tingkat stress karyawannya. Jangan sampai diambang batas. Karena tidak semua karyawan mampu mengendalikan stress yang ada pada dalam dirinya. Sebaiknya pihak PT. Mekar Karya Mas memantau terus keadaan karyawan karyawannya. Dan sebaiknya perusahaan melakukan rekrutmen ulang yang dikarenakan banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai keahliannya. karena bila tidak dilakukan rekrumen Hal in bisa berdampak kebingungan bagi karyawan tersebut dalam menjalani kegiatan perusahaan.
3. Sebaiknya PT. Mekar Karya Mas memantau bagaimana lingkungan kerja karyawan ditempat kerjanya. Mulai dari pencahayaan, kebisingan, keamanan di tempat kerja. Karena banyak karyawan masih belum merasa lingkungan kerja diperusahaan baik untuknya. Dan sebaiknya perusahaan menambah personil keamanan ditempat kerja agar lingkungan kerja dapat berjalan dengan semestinya. Serta menambah peralatan yang kurang memadai dilingkungan kerja.
4. Sebaiknya PT. Mekar Karya Mas berusaha untuk mencari tahu factor lain apalagi yang sesungguhnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melakukan observasi lebih mendalam lagi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan ketepatan strategi perusahaan dalam

menerapkan metode rekrutmen karyawan dan agar mampu memperbaiki setiap kekuarangan yang dimiliki karyawan secara internal .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator "Human Resources Management For Management Research"*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Edison, Dkk. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia "Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi**. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). **Perilaku Organisasi "Teori, Aplikasi, Dan Kasus"**. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, A.H. (2017). **Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai "Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri"**. Cetakan I. Yogyakarta : Elmatara.
- Gaol, Chr. J. I. (2014) *A To Z Human Capital*. Bandung PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25**. Semarang : Universitas Diponegoro.
- _____. (2009). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi ketiga**, Semarang :BP- Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2018). **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia "Strategi Mengolah Karyawan"**. Yogyakarta : CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Hani, H. T. (2014). **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M. S. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia "Edisi Revisi"**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). **Sumber Daya Manusia. (Teori Dan Praktik)**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2010). **Perilaku Dan Budaya Organisasi**. Bandung : Refika Aditama.

- _____ (2013). **Perilaku Dan Budaya Organisasi**. Bandung : Refika Aditama.
- _____ (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). **Penelitian Ilmu Manajemen “Tinjauan Filosofis Dan Praktis”**. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Robbins,S. P. (2008). **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayati. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujarweni, W, V. (2015). **Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). **Penelitian Sumber Daya Manusia “Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, Dan Contoh Riset”**. Yogyakarta: CAPS (Centre For Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana.
- Triatna, C. (2015). **Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Veithzal, Rivai. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Praktik**. Edisi Kedua, Cetakan keempat. Jakarta : Rosda Grafindo Persada.
- _____. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal

Anggit Astianto, Heru Supriyadi. (2014). **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya**. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. Vol. 3 No.7 (<https://anzdoc.com/pengaruh-stres-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyaw.html>)

Dimas Rizky Akbar. (2014). **Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambak Sari Surabaya**. Universitas Airlangga. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik. Vol.2. No.1 (<http://www.journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmpc41cf3996cfull.pdf>)

Florida Dessy Putri Sanuddin. (2013). **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa**. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Jurnal MODUS. Vol. 25 (2) (<https://ojs.vajy.ac.id/index.php/modus/article/download/563/589>)

Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. (2014). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)**. Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 8 No.2 (<https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>)

Muhammad Arifin. (2017). **Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja “Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Edutect Vol. 3 No.2 (<https://media.neliti.com/media/publications/177811-ID-pengaruh-kompensasi-dan-kepuasan-kerja-t.pdf>)

RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Frizkha Haryana
Umur : 23 Tahun
Tempat/Tanggal Lahir : Medan/ 17 Maret 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Bajak 4 Timur No 31 e.
No Hp : 0821-6651-9039



PENDIDIKAN FORMAL

1. Alumni TK Al-Azhar Medan tahun 1999-2000
2. Alumni SD Al-Azhar Medan tahun 2000-2006
3. Alumni SMP Al- Azhar Medan tahun 2006-2009
4. Alumni SMA Harapan Mandiri tahun 2009-2012
5. Alumni Mikroskil tahun 2012-2016
6. Alumni UMSU Pascasarjana 2017-2018

PENGALAMAN ORGANISASI

- 2012-2013 = Anggota IMM (Ikatan Mahasiswa Manajemen)

KUISIONER PENELITIAN

“PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEKAR KARYA MAS”

Dengan Hormat, mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Petunjuk pengisian kuisisioner

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak / Ibu anggap paling benar. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuisisioner mohon Bapak / Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuisisioner.
5. Terima kasih atas partisipasi anda.

Hormat saya,

Frizkha Hariana

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon diisi dengan memberikan tanda silang (X) pada pertanyaan pilihan dan menjawab secara singkat dan jelas pada pertanyaan isian.

1. No. Responden : (Jangan Diisi)
2. Jenis kelamin : Laki – laki Perempuan
3. Umur : < 25 25 – 30
 31 – 35 > 35
4. Pendidikan terakhir : SMA Diploma
 S-1 S-2
5. Status : Menikah Belum Menikah
6. Masa Kerja : < 5 Tahun 5-15 Tahun
 > 15 Tahun

Variabel Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini					
2.	Pekerjaan saya saat ini memberikan saya peluang untuk belajar demi mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang					
3	Saya diberi tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang saya lakukan.					
kompensasi						
4.	Saya sudah merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini					
5.	Saya diberi tunjangan dari perusahaan atas prestasi yang saya raih					
6.	Gaji saya selalu diberi tepat waktu					
Kesempatan promosi						
7.	Saya diberi kesempatan menerima penghargaan dari perusahaan bila saya bekerja dengan sebaik mungkin					
8.	Adanya promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan					

	kemampuan saya dalam bekerja					
9.	Saya diberikan kesempatan yang sama dengan karyawan yang lain untuk promosi yang ada					
Pengawasan						
10.	Komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
11.	Saya selalu mengikuti peraturan serta arahan yang telah ditetapkan perusahaan					
12.	Atasan saya memberikan bimbingan yang baik dalam hal mengerjakan pekerjaan					
Rekan Kerja						
13	Rekan kerja saya saling bekerja sama dalam mencapai target perusahaan					
14	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis					
15	Rekan kerja saya bersedia membantu bila ada kesulitan dalam bekerja					

Variabel Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Beban Kerja						
1.	Beban kerja yang saya terima terlalu banyak sehingga menyebabkan ketegangan dan menimbulkan stres didalam diri saya.					
2.	Tumpang tindih pekerjaan membuat beban kerja saya semakin tinggi dan menimbulkan stres saya dalam bekerja					
3.	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
Karakteristik Tugas						
4.	Saya menegerti dengan tugas- tugas saya					
5.	Saya bersedia mengerjakan tugas diluar <i>job description</i>					
6.	Tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya					
Konflik Peran						
7.	Diperusahaan tempat saya bekerja jarang mengalami konflik antara atasan dan bawahan					
8.	Selisih paham dapat menimbulkan stres bagi diri saya sendiri					

9.	Tugas yang saya terima didukung oleh rekan kerja yang kompeten					
Struktur Organisasi						
10.	Penempatan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
11.	Lingkungan di organisasi saya bisa diajak bekerja sama					
12.	Diperusahaan saya saling memahami antar sesama rekan kerja					
Gaya Kepemimpinan						
13.	Saya suka dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin					
14.	Adanya tekanan dalam bekerja yang dilakukan oleh pemimpin saya dalam gaya kepemimpinannya.					
15.	Pemimpin saya selalu menegur saya jika adanya kesalahan saya dalam melakukan kegiatan perusahaan					

Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan kerja fisik						
1.	Penerangan didalam ruangan saya tidak mengganggu aktivitas saya dalam bekerja					
2.	Saya memiliki kursi serta meja yang layak untuk digunakan					
3.	Pencahayaannya matahari ditempat saya bekerja sudah cukup					
4.	AC/ pendingin ruangan diperusahaan saya berfungsi dengan baik.					
5.	Peralatan keamanan yang digunakan membuat saya merasa terjaga dalam melaksanakan tugas-tugas saya.					
6.	Tersedianya penjagaan yang cukup ditempat saya bekerja.					
7.	Suara dilingkungan perusahaan tidak mengganggu konsentrasi saya					
8.	Kebisingan didalam ruang kerja tidak membuat pendengaran saya terganggu					
9.	Saya suka dengan warna dinding yang ada ditempat saya bekerja.					

10.	Dekorasi ditempat saya bekerja tidak menghalangi aktivitas saya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.					
Lingkungan kerja Non-fisik						
11.	Rekan kerja saya sering membantu saya bila saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
12.	Hubungan saya dengan rekan kerja cukup baik					
13.	Hubungan saya dengan atasan sangat baik dan begitu juga sebaliknya.					
14.	Rekan kerja saya berperilaku baik					

Variabel Kinerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2.	Tingkat kesalahan saya dalam mengerjakan tugas cukup rendah					
3.	Saya mengerjakan tugas dengan sangat terampil					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan serapi mungkin					
Kuantitas Kerja						
5.	Pekerjaan yang bisa saya selesaikan dalam satu hari cukup banyak					
6.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
7.	Hasil kerja yang saya kerjakan melebihi karyawan yang lain.					
Dapat Tidaknya diandalkan						
8.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan arahan atasan					
9.	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan					
10.	Saya termasuk katagori karyuawan yang rajin diperusahaan					
Sikap						
11.	saya sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan					
12.	Saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan					
13.	Saya serius dalam mengerjakan pekerjaan saya					

No	KINERJA													total
	kiner ja1	kiner ja2	kiner ja3	kiner ja4	kiner ja5	kiner ja6	kiner ja7	kiner ja8	kiner ja9	kinerj a10	kinerj a11	kinerj a12	kinerj a13	
1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	53
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	62
4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	54
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	51
6	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	53
7	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	60
8	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	55
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	53
10	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	57
11	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	53
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	55
13	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	56
14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	61
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	46
16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62
17	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	56
18	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	1	45
19	4	4	4	2	4	5	4	5	4	3	3	5	3	50
20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62
21	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	56
22	5	4	1	1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	50
23	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	3	51
24	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	56
25	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	50
26	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	57

27	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	57
28	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	59
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	57
30	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	55
31	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	55
32	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	57
33	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	57
34	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	58
35	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	56
36	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	3	49
37	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52
38	3	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
39	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	54
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	55
41	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	3	49
42	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	51
43	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	53
44	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	52
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	59
47	4	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	52
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	54
49	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	61

50	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	52
51	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	62
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	51
53	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	54
54	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	61
55	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	51
56	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	58
57	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	59
58	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	57
59	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	61
60	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	52
61	4	4	2	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	45

no	kepuasan kerja															
	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	total (kk)
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	63
2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	57
6	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	66
7	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	63
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	69
9	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	59
10	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	60
11	2	2	4	4	2	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	55
12	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	61
13	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	57
14	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	58
15	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	60
16	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	62

17	4	2	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	57
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
19	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	5	4	4	61
20	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	63
22	2	2	4	4	3	4	4	5	3	2	3	4	3	4	4	51
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
24	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	54
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	51
29	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	39
30	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	57
31	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	59
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
33	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	63
34	3	3	2	3	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	48
35	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	59
38	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	62
39	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	62
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
41	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	53
42	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	63
43	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	63
44	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	54
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	59
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
47	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	50
48	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	66
49	1	1	1	3	1	2	2	3	1	3	3	4	3	3	3	34
50	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	64
51	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	3	41
52	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	65
53	5	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	62
54	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
55	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	70
57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	72

58	2	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51
59	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	5	2	52
60	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	48
61	4	4	4	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	38

No	STRES KERJA															TOTAL (S)
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	
1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	67
2	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	53
3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	66
4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	64
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
6	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	52
7	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	67
8	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	69
9	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	57
10	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	57
11	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
12	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	65
13	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	64
14	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	61
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	71
17	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	61
18	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	53
19	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	65
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	68
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
23	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	4	4	3	53
24	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	61
25	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	50
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	71
27	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	62
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	72
29	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	65
30	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	5	4	3	62
31	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	58
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
33	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	70

34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	70
35	5	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	3	64
36	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	58
37	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	55
38	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	67
39	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
41	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	61
42	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	60
43	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	69
44	4	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	4	5	5	3	59
45	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	71
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
47	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	55
48	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	65
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
50	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	65
51	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	70
52	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	64
53	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	55
54	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	59
55	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3	61
56	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	58
57	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	65
58	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	65
59	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	53
60	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	68
61	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	65

No	Lingkungan Kerja														
	lk1	lk2	lk3	lk4	lk5	lk6	lk7	lk8	lk9	lk10	lk11	lk12	lk13	lk14	total (lk)
1	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	52
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	52
4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	52
5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	53
6	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	49
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
8	4	4	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
9	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	51
10	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
11	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	48
12	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	54
13	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	53
14	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	50
15	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	51
16	4	5	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	52
17	4	4	2	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	52
18	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	51
19	4	5	2	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	50
20	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
21	4	5	2	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	51
22	5	4	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	52
23	5	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	50
24	5	3	2	2	4	3	5	3	5	4	4	3	5	4	48
25	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55
26	5	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	52
27	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	55
28	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	51
29	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	52
30	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	3	48
31	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	2	3	4	45
32	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	57
33	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	57
34	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	60
35	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	59
36	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	44
37	5	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	43
38	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	45

39	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	54
40	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55
41	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	55
42	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	57
43	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	2	3	4	5	44
44	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	40
45	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	52
46	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	60
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	61
48	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	60
49	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	5	4	3	50
50	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	49
51	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	60
52	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	57
53	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	2	2	3	3	44
54	3	3	4	4	3	3	5	2	4	4	2	2	3	3	42
55	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	52
56	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	58
57	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	61
58	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	57
59	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	59
60	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	48
61	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	58

Reliability Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	61	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	15

Reliability Stres Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	61	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	15

Reliability Lingkungan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	61	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	14

Reliability Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	61	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	13

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,95264926
	Absolute	,064
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,500
Asymp. Sig. (2-tailed)		,964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,434 ^a	,188	,145	4,055

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

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216,954	3	72,318	4,397	,007 ^b
Residual	937,406	57	16,446		
Total	1154,361	60			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31,947	8,514		3,752	,000		
kepuasan kerja	,010	,061	,019	,160	,874	,969	1,032
stres kerja	,299	,088	,418	3,410	,001	,946	1,057
lingkungan kerja	,066	,106	,075	,618	,539	,975	1,025

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		lingkungan kerja	kepuasan kerja	stres kerja
1	Correlations			
	lingkungan kerja	1,000	,004	-,154
	kepuasan kerja	,004	1,000	,173
Covariances	lingkungan kerja	-,154	,173	1,000
	kepuasan kerja	,011	2,654E-005	-,001
	stres kerja	2,654E-005	,004	,001
	stres kerja	-,001	,001	,008

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	kepuasan kerja	stres kerja	lingkungan kerja
1	1	3,970	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,020	14,242	,00	,73	,09	,04

3	,008	22,995	,00	,02	,49	,66
4	,003	38,021	1,00	,25	,42	,30

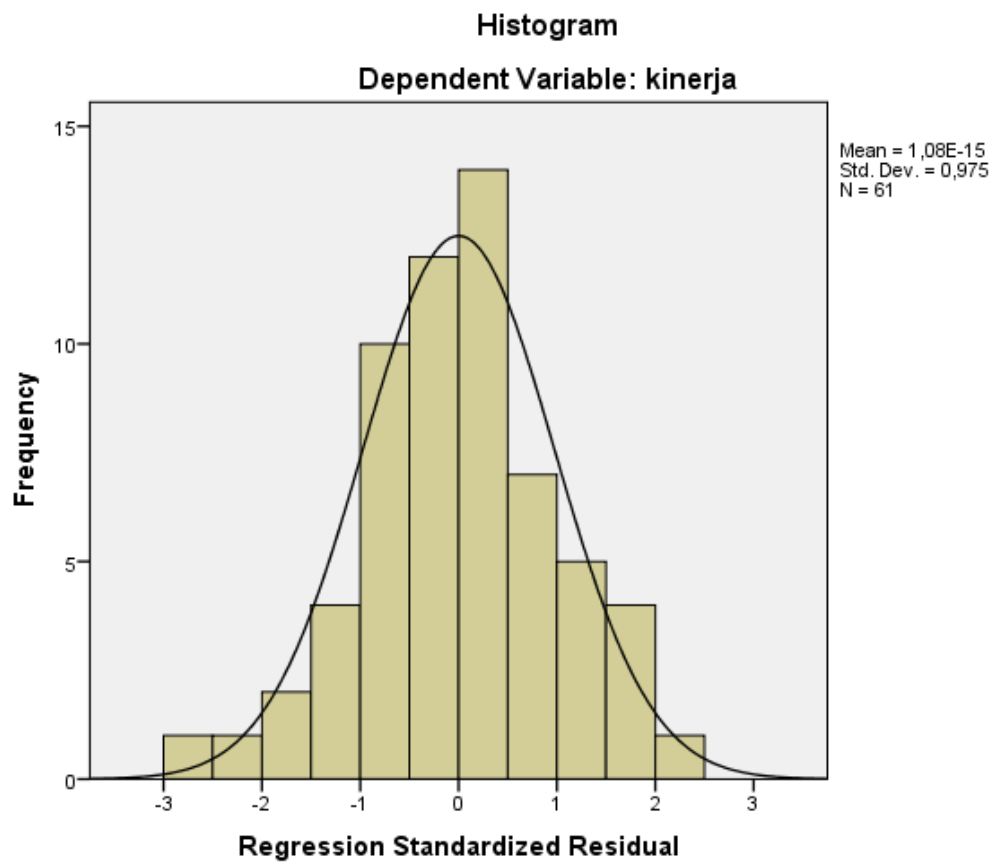
a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51,04	58,71	54,84	1,902	61
Residual	-10,531	8,849	,000	3,953	61
Std. Predicted Value	-1,996	2,038	,000	1,000	61
Std. Residual	-2,597	2,182	,000	,975	61

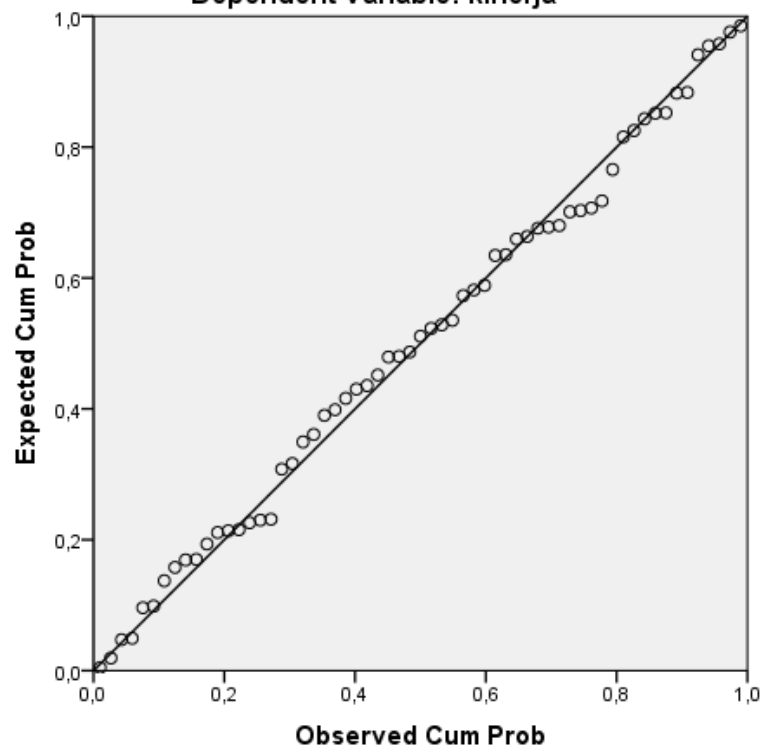
a. Dependent Variable: kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: res2

