

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. LOGIKREASI UTAMA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**Nama : SRI HARTATY  
NPM :1505160607  
Program Studi :MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cordial | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : **SRI HARTATY**  
NPM : **1505160607**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOGIKREASI UTAMA**

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

**Tim Penguji**

**Pengujian I**

**Pengujian II**

**(JASMAN SARIPUDDIN HSE, SE, M.Si)**

**(SALMAN FARISI, S.Psi, MM)**

**Pembimbing**

**(Dr. PAJAR PASARIBU, SE, M.Si)**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

**Sekretaris**

**(H. JANURI, SE, MM, M.Si)**

**(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)**



**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : **SRI HARTATY**

NPM : **1505160607**

Program Studi : **MANAJEMEN**

Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOGIKREASI  
UTAMA**

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian  
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing



**Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si**

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



**JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.**

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.**



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Nama Lengkap : SRI HARTATY  
NPM : 1505160607  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOGIKREASI UTAMA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
20/2/2019	Kuisioner Harap di Perbaiki dan dilengkapi sesuai format Kerangka Konseptual Harap Menggunakan Rumus <sup>2</sup> Statistik Karena sudah pada <del>semu</del> hasil penelitian.		
27/2-2019	Tabel Operasional Variabel Harap di Perbaiki pada point pembahasan harap dijelaskan Maksud dan Arti dari Angka-angka pada hasil Penelitian		
0/3-2019	Harap di jelaskan lebih Rinci dan lebih jelas Hasil yg dit Deroleh dari Statistik yg ada Buat kesimpulan yg Jelas dan Mudah di Mengetik oleh Pembaca		
13/3-2019	ACC Skripsi dan Majo Sidang		

Dosen Pembimbing

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SRI HARTATI  
NPM : 1505160607  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 06 Des 2018  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

**SRI HARTATY. NPM. 1505160607. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Logikreasi Utama – Medan. Skripsi.**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Logikreasi Utama – Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. 6 orang karyawan bagian accounting, 5 orang karyawan bagian direct selling, 11 orang karyawan bagian warehouse, 6 orang karyawan bagian marketing, 7 orang karyawan bagian set up, 2 orang karyawan bagian pajak, 3 orang karyawan bagian teknisi dan service, 2 orang karyawan bagian showroom. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Logikreasi Utama – Medan

***Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulis Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Logikreasi Utama Medan.**

Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasi yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta ayah Suhardi, Ibu saya Waginem atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syariffudin, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Dr. Fajar Pasaribu S.E. M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Proposal ini.
8. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Manajemen dn Bisnis Universita Muhammadiyah Sumatera Utara.



10. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT. Logikreasi Utama yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

11. Terima kasih kepada teman-teman C Manajemen Malam untuk hari-harinya.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Amin ya rabbal'Alamin...*

***Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.***

Medan, Maret 2019

Penulis,

**SRI HARTATY**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	10
d. Indikator Kinerja .....	16
2. Lingkungan Kerja .....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	18
c. Persyaratan Lingkungan Kerja .....	20
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	23
3. Stress Kerja .....	24
a. Pengertian Stress Kerja .....	24
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja .....	25
c. Penyebab Stress Kerja .....	27
d. Indikator Stress Kerja Karyawan .....	30
B. Kerangka Konseptual .....	33
C. Hipotesis .....	35
<b>BAB III   METODEOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	37
B. Defenisi Operasional Variabel .....	37
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	39

D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Teknik Analisa Data .....	45

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	50
1. Identitas Responden .....	50
2. Analisis Variabel Penelitian .....	52
3. Uji Asumsi Klasik .....	57
4. Analisis Regresi Berganda .....	60
5. Pengujian Hipotesis .....	61
6. Koefisien Determinasi .....	63
B. Pembahasan .....	64

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	68

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-I	Defenisi Operasional .....	38
Tabel III-2	Jadwal Penelitian .....	39
Tabel III-3	Jumlah Karyawan Tetap PT. Logikreasi Utama – Medan .....	40
Tabel III-4	Skala Pengukuran Likert .....	41
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja ( $X_1$ ) .....	42
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Instrumen Stress kerja ( $X_2$ ) .....	43
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	43
Tabel III-8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	45
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel $X_1$ (Lingkungan kerja) .....	53
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel $X_2$ (Stress kerja) .....	56
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja) .....	56
Tabel IV-8	Multikolinearitas .....	59
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi .....	60
Tabel IV-10.	Uji t .....	61
Tabel IV-11.	ANOVA .....	63
Tabel IV-12	Nilai R – Square .....	63



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual .....	33
Gambar II.2	Kerangka Konseptual .....	34
Gambar II.3	Kerangka Konseptual .....	35
Gambar IV-1	Normalitas .....	58
Gambar IV-2.	Heterokedastitas .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dan untuk pencapaian kinerja yang tinggi dari setiap karyawan diperlukan suatu yang menunjang tercapainya kinerja yaitu suatu rasa kepuasan kerja dari setiap karyawan. Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut sangat jelaslah bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas hasil kerja dan kuantitas kerja yang diselesaikannya.

Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sari, Lengkong dan Sepang, 2017; Wenang Cemerlang Press. Wicaksono, 2017). Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mempromosikan karyawan atau sebaliknya untuk menurunkan jabatannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, harus mendapatkan apresiasi dari perusahaan, dan sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik, harus diberikan pelatihan khusus, sehingga secara keseluruhan kinerja perusahaan

akan tercapai dengan baik. Jadi kinerja karyawan adalah suatu ukuran untuk menunjukkan seorang karyawan dan sebuah perusahaan memiliki *performance* yang baik.

Diantara faktor penting yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. (Sunyoto, 2015, hal. 38). Hal ini merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja karyawan serta tempat aktivitas melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menciptakan dan menyediakan ruang kerja yang representatif, kondusif dan memadai agar setiap karyawan dapat berkerja dengan nyaman, sehingga proses penyelesaian pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Berbagai macam ketidaksesuaian yang dirasakan oleh karyawan lambat laun akan direspon secara beragam pula. Pada umumnya respon itu muncul dalam kekecewaan, apatisme, kejengkelan serta bentuk reaksi lain apabila terjadi secara berkepanjangan akan menimbulkan stress. Stress yang terjadi pada seseorang selanjutnya akan diekspresikan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi kurang bersemangat atau bahkan sebaliknya menjadi lebih bersemangat. Reaksi mana yang akan terjadi semuanya akan sangat tergantung dari masing-masing individu didalam menyikapi ketidaksesuaian itu.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi

pekerjaan (Mangkunegara, 2013, hal.157). Penyebab stress antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, faktor kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Berdasarkan pra riset dan hasil wawancara awal dengan para karyawan bahwa didalam perusahaan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti: adanya karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan, dan ada beberapa karyawan yang selalu membuat kesalahan dalam bekerja. Sedangkan permasalahan untuk lingkungan kerja yang ada di perusahaan diantaranya fasilitas yang belum mendukung kinerja karyawan seperti kursi komputer dan AC dan kondisi udara di sekitar perusahaan yang kurang bersih, tingkat pencahayaan di tempat kerja kurang, dilihat dari ruang kantor yang memiliki sekat menyebabkan pencahayaan tidak optimal sehingga berdampak pada kesehatan mata menurun dan menyebabkan terganggunya kesehatan fisik. Pada akhirnya menimbulkan rendahnya kinerja karyawan. Lahan parkir padat, lingkungan perusahaan yang padat maka lahan parkir kurang memadai. Hal ini berdampak pada efisiensi waktu kerja jika waktu kerja tidak efisien mengakibatkan penurunan kerja.

Dengan adanya masalah ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Stress kerja yang dialami oleh karyawan karena bekerja melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Seperti yang disampaikan bahwa karyawan bekerja selama 8 jam, namun pada kenyataannya karyawan bekerja melebihi waktu yang ditetapkan dan tidak ada penghitungan lembur. Bekerja melebihi waktu yang ditetapkan dan melebihi batas kemampuan



karyawan akan menyebabkan kelelahan yang berlebihan, kelelahan yang mengakibatkan stress pada karyawan, selanjutnya stress ini menyebabkan kinerja karyawan menurun yang ditandai dengan karyawan yang sering memperlambat jam istirahat di PT. Logikreasi Utama - Medan.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Logikreasi Utama - Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan misalnya waktu jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan memiliki batas waktu sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda karyawan harus lembur, kalau tidak lembur maka pekerjaan menjadi menumpuk.
2. Fasilitas yang belum mendukung kinerja karyawan seperti kursi kerja karyawan kurang memadai, selain itu fasilitas pendinging atau AC yang kurang diperhatikan kebersihannya sehingga fasilitas tersebut tidak bekerja maksimal..
3. Perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi kepada karyawan, dengan waktu yang terbatas, dan jumlah karyawan yang mengerjakannya juga terbatas. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi stress.
4. Kinerja karyawan menurun yang ditandai dengan karyawan yang sering memperlambat jam istirahat di PT. Logikreasi Utama - Medan.

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

### **1. Batasan masalah**

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tetapi peneliti hanya membatasi pada masalah lingkungan kerja dan stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Logikreasi Utama – Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi Masalah Penelitian, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama - Medan
- 2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama - Medan
- 3) Apakah lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama - Medan.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama - Medan
- 2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama - Medan

- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama – Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) **Manfaat Teori**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang kepegawaian khususnya yang menyangkut lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan

- 2) **Manfaat Praktis**

Dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan tingkat stress kerja.

- 3) **Manfaat Bagi Perusahaan**

Dapat memberikan masukan berguna untuk perusahaan PT. Logikreasi Utama-Medan dalam hal pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) **Manfaat Bagi Peneliti Lain**

Sebagai bahan referensi terutama yang membahas tentang peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stress kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

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

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

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

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) mengemukakan bahwa: “istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal.67) bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah: “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2009, hal.151), kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.



Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 548), kinerja merupakan:

Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Moehariono (2012, hal.95) Pengertian kinerja atau *performance* merupakan:

“Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.”

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

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

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal.16-17) Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu
- 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Adapun penjelasan dari faktor kinerja di atas adalah:

- 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2010, hal.151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja
- 3) Tingkat motivasi kerja

### c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Tujuan kinerja menurut Riani (2011, hal. 103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

- “1) Tujuan Evaluasi
- 2) Tujuan Pengembangan”

Adapun penjelasan dari tujuan kinerja adalah:

#### 1) Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

#### 2) Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

- b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan

Sedarmayanti (2011, hal. 259 ) menyatakan :

Manfaat kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan (Rivai, 2015, hal. 55). Manfaat kinerja menurut pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencapaian kinerja adalah:

- “1) Bagi Orang yang Dinilai (Karyawan)
- 2) Bagi Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan)
- 3) Bagi Perusahaan”.

Adapun penjelasan dari manfaat kinerja adalah:

1) Bagi Orang yang Dinilai (Karyawan)

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja, antara lain:

- a) Meningkatkan motivasi.
- b) Meningkatkan kepuasan hidup.
- c) Adanya kejelasan standar hasil yang mereka terapkan.
- d) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- e) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- f) Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- g) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.
- h) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- i) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- j) Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- k) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
- l) Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
- m) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

2) Bagi Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja adalah:

- a) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- b) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- c) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- d) Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
- e) Peningkatan kepuasan kerja.
- f) Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
- g) Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
- h) Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
- i) Meningkatkan rasa harga diri yang kuat di antara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide para manajer.
- j) Sebagai media untuk mengurangi kesejangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.
- k) Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan

sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer.

- l) Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan pribadi antara karyawan dan manajer.
  - m) Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
  - n) Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.
  - o) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.
- 3) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian kinerja antara lain:

- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
  - (1) Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.
  - (2) Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas.
  - (3) Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
- b) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- c) Meningkatkan kualitas komunikasi.

- d) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
- e) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- f) Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan.
- g) Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.
- h) Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- i) Kemampuan menemu kenali setiap permasalahan.
- j) Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.
- k) Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik.
- l) Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat.
- m) Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi



salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

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

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

Adapun penjelasan dari indikator kinerja di atas adalah:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja diukur dari persepsi

karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **2. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. (Danang sunyoto2015 hal, 38)

Menurut Nitisemito (2009, hal.183) mengemukakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”. Menurut Sedarmayati (2011, hal. 2) mendefinisikan bahwa : “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”

Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil. Prinsip-prinsip manajemen yang menyarankan bagaimana, memaksimalkan produktivitas karyawan, menitikberatkan pada dua area penting: motivasi personal dan infrastruktur lingkungan kerja. ( Irra Chrisyanti 2015 hal, 66 )

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja suatu hal yang sangat penting dalam organisasi/perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dan fasilitas dilingkungan kerja mendukung maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan bersungguh-sungguh sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas kerja menurut Sulistyadi dalam Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2013, hal 129-130) adalah :

- 1) Siklus Udara
- 2) Pencahayaan
- 3) Kebisingan
- 4) Warna

Adapun penjelasan dari faktor lingkungan kerja di atas adalah:

1) Siklus Udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen 78%, nitrogen 0,03% karbondioksida dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan populasi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai sesak nafas.

2) Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata.

3) Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi.

4) Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain:

- a) Warna Merah: bersifat merangsang
- b) Warna Kuning: memberikan kesan luas,leluasa dan tenang
- c) Warna Hijau/Biru: memberikan kesan sejuk, aman dan segar

- d) Warna Gelap: memberikan kesan sempit
- e) Warna Terang: memberikan kesan luas

### c. Persyaratan Lingkungan Kerja

Setiap kantor atau perusahaan harus mempunyai persyaratan lingkungan kerja yang harus pula diperhatikan dan diatur dengan sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan. Persyaratan itu menurut The Liang Gie (2010, hal, 211-212) adalah :

- 1) Kebersihan
- 2) Luas kantor tidak boleh dijejalkan dengan pegawai.
- 3) Suhu udara
- 4) Ventilasi
- 5) Penerangan cahaya
- 6) Fasilitas kesehatan
- 7) Fasilitas cuci
- 8) Air minum
- 9) Tempat pakaian
- 10) Tempat duduk
- 11) Lantai, Gang dan Tangga
- 12) Mesin
- 13) Beban berat
- 14) Pertolongan Pertama
- 15) Penjagaan Kebakaran
- 16) Pemberitahuan Kecelakaan

Penjelasan dari persyaratan lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Kebersihan

Bangunan, perlengkapan dan perabotan harus dipelihara bersih

- 2) Luas kantor tidak boleh dijejalkan dengan pegawai. Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 40 square feet untuk setiap pegawai.
- 3) Suhu udara

Temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja (minimum 16<sup>0</sup> C atau sama dengan  $\pm$  61<sup>0</sup> F)

## 4) Ventilasi

Peredaran udara segar atau udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja.

## 5) Penerangan cahaya

Cahaya alam atau lampu yang cocok dan cukup harus diusahakan, sedang perlengkapan penerangan dirawat sepatutnya.

## 6) Fasilitas kesehatan

Kamar kecil, toilet dan sejenisnya harus disediakan untuk para petugas serta dipelihara kebersihannya.

## 7) Fasilitas cuci

Ruang cuci muka/tangan dengan air hangat dan dingin berikutan sabun dan handuk harus disediakan seperlunya.

## 8) Air minum

Air bersih untuk keperluan minum pegawai harus disediakan melalui pipa atau tempat penampungan khusus.

## 9) Tempat pakaian

Dalam kantor harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dipakai petugas sewaktu kerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian yang basah.

## 10) Tempat duduk

Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki bila perlu.

#### 11) Lantai, Gang dan Tangga

Lantai harus dijaga agar tidak mudah orang tergelincir, tangga diberi pegangan untuk tangan, dan bagian-bagian yang terbuka diberi pagar.

#### 12) Mesin

Bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung dan petugas yang memakainya harus cukup terlatih.

#### 13) Beban berat

Petugas tidak boleh ditugaskan mengangkat, membawa atau meindahkan beban berat yang dapat medatangkan kecelakaan.

#### 14) Pertolongan Pertama

Dalam ruang kerja harus disediakan kotak atau lemari obat untuk pertolongan pertama maupun seseorang petugas yang terlatih memberikan pertolongan itu.

#### 15) Penjagaan Kebakaran

Alat pemadan kebakaran dan sarana untuk melarikan diri dari bahaya kebakaran harus disediakan secara memadai, termasuk lonceng bahaya kebakaran.

#### 16) Pemberitahuan Kecelakaan

Kecelakaan dalam kantor yang mneyebabkab kematian atau absen petugas lebih daripada 3 hari harus dilaporkan kepada yang berwajib.”

Dari keterangan di atas, dapat diketahui bahwa betapa ketat dan lengkap persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh sesuatu perusahaan pada zaman modern ini.

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

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman .

Menurut Sedarmayanti dalam Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2013, hal 131) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Tata warna di tempat kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya yang kurang jelas yang mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat di capai.
- 2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
- 3) Kebisingan di Tempat Kerja, salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendak oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian
- 4) Tata Warna di Tempat Kerja, menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya



tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penetapan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain sebagainya. Karena dalam sifat warna dapat merangsang manusia.

## **2. Stress Kerja**

### **a. Pengertian Stress Kerja**

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi oleh para karyawan. Dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah dan mengalami kesedihan secara emosional. Beberapa bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, akan tetapi kesulitan tersebut berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, hal ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlunya mengetahui definisi dari stress kerja yang terjadi disebuah perusahaan. Supaya tidak semakin larut dan akibatnya menjadi lebih membahayakan.

Menurut Rivai (2009, hal.108), Stress kerja adalah: “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.157), mengemukakan bahwa stress kerja adalah:

Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan penceranaan.

Dan menurut Fahmi (2014, hal.256) mengemukakan:

Stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Berdasarkan dari definisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Rivai (2009, hal.108) di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab-penyebab stress '*off the job*' yaitu sebagai berikut :

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan terjadi ditempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009, hal.204) faktor yang menyebabkan stress pada karyawan yaitu :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai

- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah

Adapun penjelasan dari faktor penyebab stres adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

- 3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu:

- a) Konflik peran intersender, dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.
- b) Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur mempriorotaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang

berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan.

**c. Penyebab Stress Kerja**

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut stressor. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressor.

Menurut Handoko, (2012, hal, 200): menjelaskan bahwa penyebab stress adalah:

- “1). Dari pekerjaan (*On the Job*)
- 2). Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)”

Adapun penjelasan dari penyebab stres di atas adalah:

1). Dari pekerjaan (*On the Job*)

Hampir semua kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga,

ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress kerja bagi para karyawan. Kondisi-kondisi tersebut adalah:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervise yang jelek
- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h) Frustrasi
- i) Konflik antar pribadi dan kelompok
- j) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k) Berbagai bentuk perubahan

2). Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Dilain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar pekerjaan. Penyebab stress itu antara lain:

- a) Kekuatiran finansial
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Sedangkan menurut Robbins (2013, hal. 305) sumber stress yaitu lingkungan, organisasional dan individual.

- “1) Faktor Lingkungan
- 2) Faktor Organisasi
- 3) Faktor Individual”

Adapun penjelasan dari sumber stres adalah:

- 1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stress di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stress bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stress. Kartena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat, computer, robot, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stress.

- 2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

### 3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stress karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

#### **d. Indikator Stress Kerja Karyawan**

Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya.

Menurut Handoko (2012, hal. 201) adapun indikator stress kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisor yang kurang pandai
- 4) Iklim kerja yang kurang baik
- 5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 6) Ketidakjelasan peran
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik peran
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 10) Berbagai bentuk perubahan

Adapun penjelasan dari indikator stres kerja adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan

Adanya tugas yang terlalu banyak, banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stress, akan banyak sumber stress lain banyaknya tugas bila

tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan atau desakan waktu

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

3) Kualitas supervisor yang kurang pandai

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

4) Iklim kerja yang kurang baik

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

5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas dengan bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak)



yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.

6) Ketidakjelasan peran

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

7) Frustrasi

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

8) Konflik peran

Dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai

9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

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

10) Berbagai bentuk perubahan

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

## **B. Kerangka Konseptual**

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

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah “faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”. Dale Timple dalam Mangkunegara (2013, hal. 15) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan). Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam mendukung kerja karyawan dan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan sudah baik perusahaan wajib memberi kompensasi pada karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.” Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

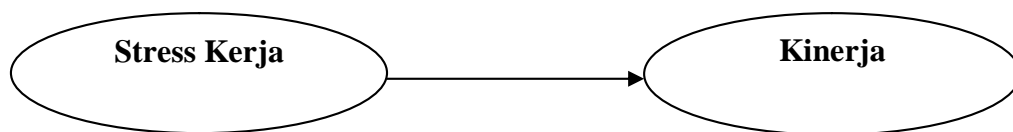


**Gambar II. 1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stress yang terlalu mendasar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dampak selanjutnya bahwa stress yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Handoko (2012, hal. 202) mengemukakan bahwa bila stress menjadi terlalu besar kinerja karyawan akan mulai menurun karena stress menjadi pengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan.

Pernyataan diatas juga dibenarkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyowati (2017); Arly Ardiansyah (2011). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja.



**Gambar II.2**  
**Kerangka Konseptual**

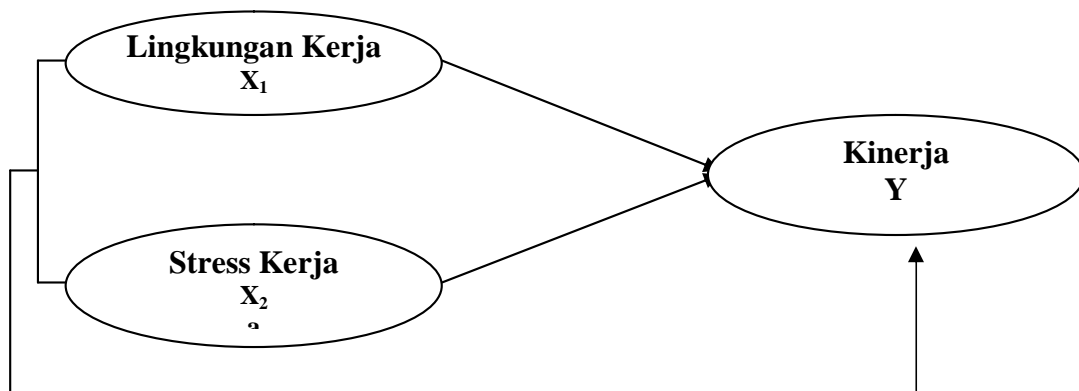
## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Menurut pengertian diatas Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stress kerja karyawan, apabila fasilitas di perusahaan mendukung dan stress kerja dapat di kelola dengan baik oleh perusahaan akan membuat kinerja semakin

meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Mangkunegara (2013, hal.16-17) mengemukakan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi: (1) faktor Individu, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). (2) Faktor Lingkungan Organisasi, lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja..

Sari, Lengkong dan Sepang (2017) bahwa: stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wenang Cemerlang Press. Wicaksono (2017) bahwa: lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Depot LPG Balongan PT Pertamina.



**Gambar II.3**  
**Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual pada penelitian ini, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama - Medan
2. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama - Medan
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Logikreasi Utama - Medan

## **BAB III**

### **METODEOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

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

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

**Tabel III-I**  
**Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Operasionalisasi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.. (Danang Sunyoto 2015, hal 38)	Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/cahaya ditempat kerja</li> <li>2. Sirkulasi udara ditempat kerja</li> <li>3. Kebisingan ditempat kerja</li> <li>4. Tata warna ditempat kerja</li> </ol>
<b>Stress Kerja (X2)</b>	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. (Fahmi, 2014, hal. 256)	Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja yang berlebihan</li> <li>2. Tekanan atau desakan waktu</li> <li>3. Iklim kerja yang kurang baik</li> <li>4. Wewenang yang tidak mencukupi</li> <li>5. Konflik peran</li> <li>6. Frustrasi</li> </ol>
<b>Kinerja (Y)</b>	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009, hal. 67)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kauntitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>

### C. Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Logikreasi Utama - Medan

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan, yang dimulai dari bulan Nopember 2018, dan direncanakan selesai bulan Maret 2019

**Tabel III-2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Nopember 2018				Desember 2018				Januari 2019				Pebruari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian	■	■	■																	
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■													
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■													
4	Penelitian Lapangan						■	■	■	■	■	■									
5	Pengolahan Data										■	■	■	■	■	■					
6	Penyusunan Skripsi														■	■					
7	Bimbingan Skripsi																		■	■	
8	Sidang Meja Hijau																				■

### D. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini akan dijelaskan sehubungan dengan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai berikut:

#### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Target populasi adalah sekumpulan satuan pengamatan atau objek yang memiliki informasi yang



dibutuhkan peneliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Logikreasi Utama - Medan yang berjumlah 42 orang.

Berikut tabel jumlah karyawan tetap pada PT. Logikreasi Utama – Medan, sebagai berikut:

Tabel III-3

Jumlah Karyawan Tetap PT. Logikreasi Utama – Medan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Accounting	6
2.	Bagian Direct Selling	5
3.	Bagian Warehouse	11
4.	Bagian Marketing	6
5.	Bagian Set up	7
6.	Bagian Pajak	2
7.	Bagian Teknisi dan Service	3
8.	Bagian Showroom	2
	Jumlah	42

Sumber: PT. Logikreasi Utama – Medan, 2018

## 2. Sampel

Sampel (dalam buku Juliandi, 2013, hal.126) merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Istijanto (2010, hal. 117) mengemukakan bahwa: “untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah pegawai sedikit (di bawah 200), riset, seperti survei bisa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi”.

Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 42 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu baik data utama maupun data pendukung untuk menghasilkan penelitian yang baik.

Teknik pengumpulan data ini adalah :

### 1. Studi Dokumentasi

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen, yaitu mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang dimiliki oleh PT. Logikreasi Utama - Medan.

### 2. Angket (*questionnaire*)

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode skala likert yang dapat dilihat seperti dibawah ini :

**Tabel III-4 : Skala Pengukuran Likert**

<b>PERTANYAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya dilakukan pengujian sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hal.211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki

validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Untuk menguji validitas digunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y  
 N = Jumlah sampel  
 $\sum X$  = Jumlah skor soal dalam sebaran X  
 $\sum Y$  = Jumlah skor soal dalam sebaran Y  
 $\sum X^2$  = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran X  
 $\sum Y^2$  = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran Y  
 $\sum XY$  = Jumlah hasil kali jumlah skor dalam sebaran X dalam jumlahn skor sebaran Y

Tabel III-5  
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja ( $X_1$ )

No. Butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1	0,628	0,304	Valid
2	0,714	0,304	Valid
3	0,607	0,304	Valid
4	0,625	0,304	Valid
5	0,628	0,304	Valid
6	0,605	0,304	Valid
7	0,758	0,304	Valid
8	0,829	0,304	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-6  
 Hasil Uji Validitas Instrumen Stress kerja ( $X_2$ )

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,619	0,304	Valid
2	0,668	0,304	Valid
3	0,538	0,304	Valid
4	0,564	0,304	Valid
5	0,620	0,304	Valid
6	0,642	0,304	Valid
7	0,643	0,304	Valid
8	0,516	0,304	Valid
9	0,675	0,304	Valid
10	0,722	0,304	Valid
11	0,636	0,304	Valid
12	0,587	0,304	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-7  
 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,696	0,304	Valid
2	0,770	0,304	Valid
3	0,775	0,304	Valid
4	0,601	0,304	Valid
5	0,690	0,304	Valid
6	0,610	0,304	Valid
7	0,557	0,304	Valid
8	0,493	0,304	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010, hal.221) adalah untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Atau menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memiliki jawaban-jawaban tertentu. Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dan dependibilitas. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jika dapat diandalkan.

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha.

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

Keterangan

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum b^2$  = Jumlah varians butir

$1^2$  = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Berikut ini pengujian reliabilitas yang dilakukan pada tiga variabel yang digunakan pada penelitian, yaitu:

Tabel III-8  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	0,832	Reliabel
Stress kerja (X <sub>2</sub> )	0,854	Reliabel
Kinerja (Y)	0,794	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

## F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk melakukan analisis atas data yang telah dilakukan, sehingga dapat diketahui jawaban permasalahan pada penelitian ini. Beberapa teknik yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan digunakan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010, hal.192) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai y bila x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub> = 0

b = angka arah koefisien regresi

$X_1$  = Lingkungan kerja  
 $X_2$  = Stress kerja

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik meliputi:

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013, hal.169)

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1) Uji Normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*

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

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji *Kolmogrow Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen atau keduanya.

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linear. Uji multikolinieritas yang juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatter plot. Dasar analisis:

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

### **3. Uji Hipotesis**

Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, masing-masing dilakukan pengujian sebagai berikut :



### a. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (X). Secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2010, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian :

$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

a)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , df = n-k

b)  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

### b. Uji Simultan ( Uji F )

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

(Sugiyono, 2010, hal.192)

Keterangan :

$F_h$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = koefisien kolerasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kinerja

$H_a$  = Ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Pengujian hipotesis :

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Juliandi dan Irfan (2013, hal.174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat

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

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = nilai korelasi berganda

100% = presentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 12 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah lingkungan kerja, variabel  $X_2$  adalah stress kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 42 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (lingkungan kerja dan stress kerja) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk variabel lingkungan kerja skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 8, untuk variabel stress kerja skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 12 dan untuk variabel kinerja skor tertinggi adalah 40 dan terendah adalah 8.

#### 1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

Tabel IV-1.  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	22 orang	52,33%
2	Wanita	20 orang	47,62%
Jumlah		42 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang (52,33%). Jenis kelamin laki-laki lebih dominan di PT Logikreasi Utama Medan disebabkan secara kebetulan penempatan karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 25 Tahun	12 orang	28,57%
2	26 - 30 Tahun	21 orang	50,00%
3	31 - 36 Tahun	5 orang	11,90%
4	> 36 tahun	4 orang	9,52%
Jumlah		42	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang (50,00%), usia antara 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 12 orang (28,57%) dan usia antara 31 – 36 tahun sebanyak 5 orang (11,90%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >36 tahun berjumlah 4 orang (9,52%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	10 orang	23,81%
2	6 - 10 Tahun	19 orang	45,24%
3	> 10 Tahun	13 orang	30,95%
Jumlah		42	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun ke atas yaitu sebanyak 19 orang (45,24%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel IV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	18 orang	42,86%
2	D3	13 orang	30,95%
3	S1	11 orang	26,19%
Jumlah		42	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SLTA yaitu masing-masing sebanyak 18 orang (42,86%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang cukup baik.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-5.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	35.7	25	59.5	2	4.8	0	0	0	0	42	100
2	16	38.1	22	52.4	4	9.5	0	0	0	0	42	100
3	13	31.0	27	64.3	2	4.8	0	0	0	0	42	100
4	21	50.0	19	45.2	2	4.8	0	0	0	0	42	100
5	15	35.7	25	59.5	2	4.8	0	0	0	0	42	100
6	11	26.2	29	69.0	2	4.8	0	0	0	0	42	100
7	17	40.5	21	50.0	4	9.5	0	0	0	0	42	100
8	19	45.2	17	40.5	6	14.3	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang penerangan yang tersedia cukup membantu dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengganti peralatan penerangan jika terjadi kerusakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
3. Jawaban responden tentang sirkulasi udara di dalam ruang kerja membuat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
4. Jawaban responden tentang kondisi udara ruangan yang digunakan pegawai dalam bekerja selalu diperhatikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju masing-masing sebesar 50,0%.
5. Jawaban responden tentang ruangan kerja cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.

6. Jawaban responden tentang tidak terganggu dengan kebisingan yang ada ditempat kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 69,0%.
7. Jawaban responden tentang pewarnaan di dalam ruangan sudah baik dan menyejukkan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
8. Jawaban responden tentang warna yang digunakan pada ruang kerja dapat membangkit semangat kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju masing-masing sebesar 45,2%.

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Stress kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	16.7	25	59.5	10	23.8	0	0	0	0	42	100
2	9	21.4	27	64.3	6	14.3	0	0	0	0	42	100
3	10	23.8	26	61.9	6	14.3	0	0	0	0	42	100
4	9	21.4	26	61.9	7	16.7	0	0	0	0	42	100
5	11	26.2	25	59.5	6	14.3	0	0	0	0	42	100
6	9	21.4	27	64.3	6	14.3	0	0	0	0	42	100
7	11	26.2	27	64.3	4	9.5	0	0	0	0	42	100
8	11	26.2	28	66.7	3	7.1	0	0	0	0	42	100
9	16	38.1	21	50.0	5	11.9	0	0	0	0	42	100
10	14	33.3	18	42.9	10	23.8	0	0	0	0	42	100
11	12	28.6	24	57.1	6	14.3	0	0	0	0	42	100
12	14	33.3	20	47.6	8	19.0	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering marah, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.

2. Jawaban responden tentang Pimpinan akan memberikan pekerjaan yang lain jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
3. Jawaban responden tentang karyawan kurang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan waktu yang terbatas kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
5. Jawaban responden tentang karyawan mempunyai ruang kerja yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
6. Jawaban responden tentang sesama rekan kerja kurang dapat diajak tukar pikiran berkaitan tentang pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
7. Jawaban responden tentang kurangnya kepercayaan pimpinan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
8. Jawaban responden tentang dalam pelaksanaan kerja dibutuhkan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
9. Jawaban responden tentang peran dalam pelaksanaan kerja yang diberikan perusahaan terkadang membingungkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,0%.



10. Jawaban responden tentang karyawan sering mengalami lingkungan dalam menjalankan tugas yang diberikan atasannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,9%.
11. Jawaban responden tentang selalu mendapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
12. Jawaban responden tentang sering mengalami frustrasi selama menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,6%.

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	21.4	27	64.3	6	14.3	0	0	0	0	42	100
2	15	35.7	20	47.6	7	16.7	0	0	0	0	42	100
3	13	31.0	25	59.5	4	9.5	0	0	0	0	42	100
4	10	23.8	28	66.7	4	9.5	0	0	0	0	42	100
5	10	23.8	25	59.5	7	16.7	0	0	0	0	42	100
6	14	33.3	23	54.8	5	11.9	0	0	0	0	42	100
7	15	35.7	23	54.8	4	9.5	0	0	0	0	42	100
8	10	23.8	30	71.4	2	4.8	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,6%.

3. Jawaban responden tentang kuantitas hasil merupakan prioritas utama selama melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
4. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan sejumlah semua pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
5. Jawaban responden tentang memiliki pengetahuan dibidang pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
6. Jawaban responden tentang selalu mengikuti prosedur kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,8%.
7. Jawaban responden tentang merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,8%.
8. Jawaban responden tentang tidak pernah menyia-nyiakan waktu kerja yang ada, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 71,4%.

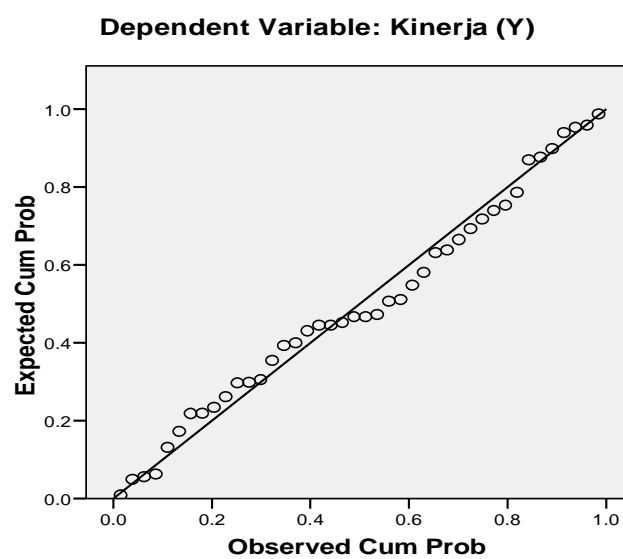
### **3. Uji Asumsi Klasik**

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. Normalitas

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

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV-1 Normalitas**

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

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.298	4.268		1.944	.059		
	Lingkungan Kerja (X1)	.325	.145	.336	2.247	.030	.604	1.656
	Stres Kerja (X2)	.281	.099	.424	2.831	.007	.604	1.656

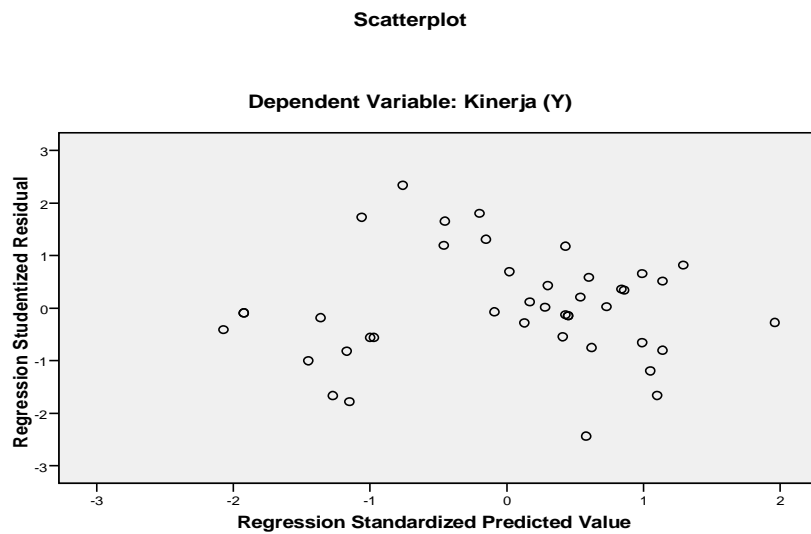
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2. Heterokedastitas**

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

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.298	4.268		1.944	.059
	Lingkungan Kerja (X1)	.325	.145	.336	2.247	.030
	Stres Kerja (X2)	.281	.099	.424	2.831	.007

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 8,298$$

$$b_1 = 0,325$$

$$b_2 = 0,281$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja dan stress kerja) adalah:

$$Y = 8,298 + 0,325 X_1 + 0,281 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan stress kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja dan stress kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel stress kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.298	4.268		1.944	.059
	Lingkungan Kerja (X1)	.325	.145	.336	2.247	.030
	Stres Kerja (X2)	.281	.099	.424	2.831	.007

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

### 1) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 2,247 > t_{tabel} 2,021$  (sig 0,030), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

### 2) Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (y)  $t_{hitung} 2,831 > t_{tabel} 2,021$  (sig 0,007), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa stress kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

## b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{lingkungan kerja } (X_1) \text{ dan stress kerja } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja } (Y) \}$

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow \{ \text{lingkungan kerja } (X_1) \text{ dan stress kerja } (X_2) \text{ berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja } (Y) \}$

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.599	2	95.800	17.455	.000 <sup>a</sup>
	Residual	214.043	39	5.488		
	Total	405.643	41			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah  $17,455 > F_{\text{tabel}} 3,24$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

## 6. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.445	2.34271

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,687 dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap



kinerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,472, maka diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja sebesar 46,80%. Artinya secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah 47,20% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan stress kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja PT Logikreasi Utama Medan, artinya jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil nilai signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 2,247 > t_{tabel} 2,021$  (sig 0,030), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja semakin diperbaiki maka kinerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja diperusahaan buruk maka kinerja karyawan akan turun.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Sunyoto (2015, hal. 38). Menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Elemen-elemen yang biasanya diperhatikan dari lingkungan umum yaitu, fasilitas yang mendukung dalam melakukan kerja, tata ruangan yang nyaman, udara yang bersih dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Lingkungan fisik dan nonfisik sangat berpengaruh dalam mendukung kerja karyawan dan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.” Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tanjung, Elizar (2018); Putra (2012) menyatakan bahwa: variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja**

Stress kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja PT Logikreasi Utama Medan, artinya jika stress kerja ditingkatkan maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )  $t_{hitung} 2,831 > t_{tabel} 2,021$  (sig 0,007), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa stress kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa stres kerja yang tinggi maka kinerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan akan ikut meningkat, begitu juga sebaliknya jika stress kerja kurang ada diperusahaan maka kinerja karyawan akan turun.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2012, hal. 202) mengemukakan bahwa bila stress menjadi terlalu besar kinerja karyawan akan mulai menurun karena stress menjadi pengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan. Setyowati (2017); Arly Ardiansyah (2011). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja.

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa stress kerja kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja**

Ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Logikreasi Utama Medan , artinya jika lingkungan kerja dan stress kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah  $17,455 > F_{\text{tabel}} 3,24$  dengan  $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Dengan demikian dapat

dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan stres kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja buruk dan stress kerja kurang ada diperusahaan maka kinerja karyawan akan turun.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_1$  (lingkungan kerja), terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Artinya jika lingkungan kerja di PT Logikreasi Utama Medan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel  $X_2$  (stress kerja), terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Artinya jika stres kerja di PT Logikreasi Utama Medan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Artinya jika lingkungan kerja dan stres kerja di PT Logikreasi Utama Medan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### **B. Saran**

1. Bagi perusahaan, hendaknya PT Logikreasi Utama Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja dan stress kerja, dengan lingkungan kerja yang tinggi dan stress kerja berdasarkan penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hendaknya lingkungan kerja dan stress kerja

dapat dimanajemen dengan baik, seperti memberikan tekanan-tekanan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah lingkungan kerja dan stress kerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatkan kinerja karyawan, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan, 2011, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang), Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, Suharsimi (2010) *“Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi”* Jakarta, Rineka Cipta
- Arly Ardiansyah (2011) *“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Polowijo Gosari Gresik”*
- Danang Sunyoto (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, Caps Publishing
- Handoko, T. Hani (2012) *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”* Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan. S.P H. Malayu (2009) *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”* Jakarta, Bumi Aksara
- Indah Liana Sari, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang, (2017) *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press*, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4445-4454
- Irham Fahmi (2014) *“Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus”* Bandung, Alfabeta
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013) *“Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis”* Bandung, Citapustaka Media Perintis
- Kusuma, Arta Adi.2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi UNES. Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015) *“Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung, Remaja Rosdakarya
- Moehariono (2012) *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”* Jakarta, Raja Grafindo Persada

Rizki Andhi Irawan (2010) “*Analisis Pengaruh Stress Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada P.D BPR Jepara Artha)*” Jurnal Universitas Diponegoro, Semarang

Subroto Setyowati (2017) *Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 18, No 2 (2017): Oktober - Maret, <http://jurnal.umsu.ac.id>

Sugiyono (2010) “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*” Bandung, Alfabeta

Sutrisno, Edy (2009) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, Kencana

Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan. FE-UMSU

Veithzal Rivai (2009) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*” Jakarta, Raja Grafindo Persada