

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERFINTA
FARM & PLANTATION MEDAN**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*



Oleh :

NAMA : VIVI OCTIA ANANDA
NPM : 1605160008
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 Juni 2020, Pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : VIVI OCTIA ANANDA
N P M : 1605160008
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA FARM & PLANTATION MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(DEWI ANDRIANY, S.E., M.M)

Penguji II

(DODY FIRMAN, S.E., M.M)

Pembimbing

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M)

Ketua

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

PANITIA UJIAN



Sekretaris

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

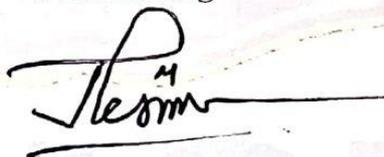
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : VIVI OCTIA ANANDA
NPM : 1605160008
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
HERFINTA FARM & PLANTATION MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, juli 2020

Pembimbing



MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



H. JANURI. SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

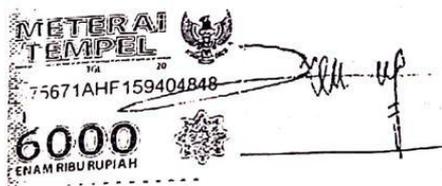
Nama : Vivi actia ananda
NPM : 1605160008
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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 27 Januari 2020
Pembuat Pernyataan



VB:

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



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : VIVI OCTIA ANANDA
N.P.M : 1605160008
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA
FARM & PLANTATION MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
09/05/20	Perbaiki rencana penelitian		
	Buat sumber dari hasil validitas dan reabilitas		
	Buat rincian daftar karyawan	JP	
	Perbaiki deskripsi variabel penelitian		
	Tambah gambar hitogram untuk uji normalitas		
	Buat keterangan untuk uji mutikolinearitas		
	Tambahkan gambar uji t dan uji F		
	Perbaiki pembahasan dan saran		
04/06/20	Perbaiki abstrak dan buat abstract		
	Perbaiki uraian deskripsi variabel penelitian dan buat kesimpulan umum	JP	
	Tambahkan keterangan untuk gambar histogram		
	Perbaiki judul sub bab pembahasan		
	Tambahkan penelitian terdahulu untuk dosen feb umsu		
15/06/20	Acc skripsi	JP	

Pembimbing Skripsi
Acc Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP., MM.

Medan, Mei 2020
Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERFINTA FARM & PLANTATION MEDAN

VIVI OCTIA ANANDA
Program Studi Manajemen
vivi020418@gmail.com

Permasalahan penelitian ini adalah, menurunnya kinerja karyawan yang belum optimal, masih terdapatnya beberapa karyawan yang mengalami tekanan stres kerja dan lingkungan kerja yang belum optimal, dari beberapa masalah yang ada di Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan, penulis membahas masalah tentang stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan regresi linear berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut terdapat bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Berdasarkan hasil pengujian nilai menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap nilai karyawan. Nilai R-Square variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

VIVI OCTIA ANANDA

Management Study Program

vivi020418@gmail.com

The problem of this research is, the decline in employee performance, the performance of employees who are not optimal, there are still some employees who lack Work Stress And Work Environment that is not optimal, from some of the problems that exist in Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan, the authors limit the problems of leadership, work discipline and work environment on the performance of Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work stress and work environment on the performance of Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan. The research used in this study is a quantitative approach. In determining the sample of this study using saturated techniques (census) where all populations are sampled. Data collection techniques used in this study are questionnaires (questionnaire), to analyze the data and information needed, the authors using data techniques which are used to test hypotheses after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using tests of validity and reliability. The analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique, which uses the calculation of numbers and then draws conclusions from testing that, with multiple linear regression, classic assumptions, partial test (t), simultaneous (F), coefficient of determination (R²). Based on the results of testing, the influence of leadership, work discipline and work environment on employee performance shows that t_{count} is greater than t_{table} . From these results it can be concluded that H_a is accepted H_o is rejected. it can be concluded that there is a significant influence between leadership, work discipline and work environment on employee value. The R-Square value of variable Y (employee performance) can be explained by leadership variables (X1), work discipline (X2), work environment (X3), employee performance (Y), and the rest is influenced by other variables not examined.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatulahi wabarakatu

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain :

1. Yang maha suci Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini
2. Ayahanda tercinta Sunardi, Ibunda tercinta Kusiani, dan adik saya Febby Alizka Putri yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian,

pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, SP., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Pimpinan dan seluruh staff karyawan Pt. Herfinta Farm & plantation Medan yang telah memberikan kesempatan penulis dalam melakukan penelitian.

13. Sahabat-sahabat terbaik khususnya Sarah nst, Helvy, Siska, Sahara, Nanda, Dewi, Andika Wijaya, Arif, Titi, Rita, Tiara, Lani, Rani, Wulan dan teman-teman A Manajemen pagi stambuk 2016 yang selalu memberikan dukungan selama penulis melakukan riset hingga sampai pada akhir penulisan skripsi ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat menjadi satu karya yang bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Medan, 12 Juni 2020

Penulis

NPM : 1605160008

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Identifikasi Masalah	4
1.3.Batasan Masalah.....	5
1.4.Rumusan Masalah	5
1.5.Tujuan Penelitian	6
1.6.Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Uraian Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.4 Indikaor Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Stres Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	13
2.1.2.3 Pendekatan Stres Kerja	14
2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	15
2.1.2.5 Cara Menghadapi Stres Kerja.....	16
2.1.2.6 Indikator Stres Kerja.....	16
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	19

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan	19
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.2 Kerangka Konseptual	23
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3 Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN..... 27

3.1 Pendekatan Penelitian	27
3.2 Definisi Operasional.....	27
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN 42

4.1 Deskriptif Data.....	42
4.1.1 Karakteristik Responden	43
a. Jenis Kelamin	43
b. Berdasarkan Usia	43
c. Berdasarkan Pendidikan	44
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.2 Hasil Analisis Data	52
4.2.1 Regresi Linear Berganda	52
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolinearitas	56
c. Uji Heterokedastisitas	56
4.2.3 Pengujian Hipotesis	58
a. Uji t Atau Uji Parsial	58
b. Uji f Atau Uji Simultan	62
4.2.4 Koefisien Determinasi	64
4.3 Pembahasan	64

BAB V PENUTUP 67

5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	28
Table III.2 Indikator Stres Kerja	29
Table III.3 Indikator Lingkungan Kerja	29
Table III.4 Waktu Penelitian	31
Table III.5 Sampel Dan Populasi Karyawan.....	32
Table III.6 Skala Likert.....	33
Table III.7 Uji Validitas (X1).....	34
Table III.8 Uji Validitas (X2).....	34
Table III.9 Uji Validitas (Y).....	35
Table III.10 Hasil Uji Realibilitas	35
Table IV.1 Skala Pengukuran Likert	42
Table IV.2 Karakteristik Jenis Kelamin	43
Table IV.3 Karakteristik Usia	43
Table IV.4 Karakteristik Pendidikan	44
Table IV.5 Skor Angket (Y).....	45
Table IV.6 Skor Angket (X1).....	48

Table IV.7 Skor Angket (X2).....	50
Table IV.8 Regresi Linear Berganda	53
Table IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Table IV.10 Hasil Uji-t X_1 Dan Y	59
Table IV.11 Hasil Uji-t X_2 Dan Y	60
Table IV.12 Hasil Uji f	62
Table IV.13 Hasil Uji Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	39
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	40
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar IV.2 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	55
Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57
Gambar IV.4 Hasil Uji Hipotesis Uji t	60
Gambar IV.5 Hasil Uji Hipotesis f.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan setelah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa aja yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan organisasi (Moehariono, 2012, hal 95). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standar kerja dalam periode tertentu (Ningrum, 2014). Kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2010, hal. 154). Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya

merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para pegawai, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Sunyoto, 2017, hal, 215). Stres kerja merupakan tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja, atau pembebanan yang diperoleh dengan sengaja (Fahmi, 2016). Sedangkan menurut Triatna (2015:139) dalam (Julvia, 2016) stres kerja merupakan suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Masalah dalam stres kerja dipenelitian ini adalah stres kerja akibat tekanan target perusahaan juga sering dialami oleh karyawan sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa karyawan yang kurang

mahir dalam pekerjaan membuat dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat. Keadaan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan ini yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan.

Selain faktor stres kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Rahmawanti, 2014). Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakannya proses produksi didalam perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan alasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana & prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan survey masalah yang terjadi pada kantor Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena- fenomena yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja terjadi antara lain terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang stres akibat tekanan target perusahaan juga sering dialami oleh karyawan sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa karyawan

yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang semakin menurun diakibatkan banyaknya pekerjaan dan kurang nyamannya diarea kantor.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, belum tersedia kantin diarea kantor sehingga karyawan harus keluar kantor.
3. Adanya kesalahan dalam bekerja mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu, diberikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat, tekanan bekerja tinggi yang memicu stres kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang stres kerja yaitu adanya kesalahan dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu, diberikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat, tekanan bekerja tinggi yang memicu stres kerja serta lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman,

belum tersedianya kantin di area kantor sehingga karyawan harus keluar kantor. Kinerja karyawan yang menurun diakibatkan banyaknya pekerjaan dan kurang nyamannya di area kantor.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka ditentukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.
2. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.
3. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen SDM untuk mengatasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan asukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penlis ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan mengenai stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, peneliti ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah 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 dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Menurut (Sutrisno 2010, hal. 172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Defenisi lain datang dari menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Siagian & Khair, 2018) kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Menurut (Mangkunegara 2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Putra 2015) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika (Riski, Agustina, & Cahyadi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut (Pratiwi, Lengkong, & Mintardjo, 2017) kinerja merupakan kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Menurut (Mangkunegara, 2009, hal. 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara 2000, hal. 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno 2010, hal. 176) terdapat berbagai faktor-faktor karyawan, antara lain :

a.) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai yang direncanakan.

b.) Otoritas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c.) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

d.) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada dan juga pegawai para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam (Sutrisno 2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a.) **Kualitas**
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b.) **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c.) **Batas Waktu**
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d.) **Efektivitas Sumber Daya**
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e.) **Kebutuhan pengawasan**
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaab tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f.) **Integrasi Pribadi**
Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010, hal. 172), indikator kinerja adalah:

- a.) **Kualitas yang dihasilkan**, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b.) **Kuantitas yang dihasilkan**, berkenan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c.) **Waktu kerja**, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d.) **Kerja sama**, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Edwin Flippo dalam (Arda, 2017).

- a.) Mutu Kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- b.) Kualitas Kerja
Berkaitan dengan pemberiana tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.
- c.) Ketangguhan
Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- d.) Sikap
Sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Wibowo, Gede, & Putra, 2015) stres merupakan ketidak mampuan tubuh menerima tekanan yang dapat memicu hilangnya control diri. Menurut (Wulandari, 2015, hal. 3) stres kerja merupakan suatu kondisi yang negatif atau buruk, kadaan yang mengacu pada timbulnya sebagai penyakit baik berupa fisik maupun mental, atau perilaku yang tidak wajar.

Menurut (Wibowo, 2012, hal 53) stres kerja merupakan sebagai penyakit yang tidak terlihat, stres dapat mempengaruhi organisasi dan setiap orang yang berada didalamnya sehingga tidak dapat diabaikan. Menurut Kitchel dalam (Wibowo, 2012, hal 53) stres kerja merupakan respons fisik dan emosional

pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak.

Menurut (Fachruddin, 2016, hal. 277) stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seorang calon karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi, dan berbagai perintah lainnya (Fachruddin,2016).

2.1.2.2 Faktor-faktor penyebab stres

Menurut (Fahmi 2016) stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi menjadi 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu :

- 1.) Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor), dan
- 2.) Stres karena tekanan dari luar (eksternal faktor).

Namun sering juga tersebut dialami oleh kedua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman. Contohnya ketika didalam keluarga iya merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak. Ini kita sebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal.

Untuk contoh kasus faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai terget atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres. Sedangkan penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak.

2.1.2.3 Pendekatan Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 157) ada 4 pendekatan stres kerja, yaitu:

a.) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan berikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

b.) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan, dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama islam

bisa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah swt.

c.) Pendekatan melalui *Biofeedback*

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

d.) Pendekatan Kesehatan Pribadi

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

2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 158) mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres yaitu:

- a.) Pola Sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- b.) Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu mengadapi tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- c.) Pola Patologis, ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak dimiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

2.1.2.5 Cara Menghadapi Stres Kerja

Menurut (Wibowo, 2012, hal. 57) setiap orang merespons stres dengan cara yang berbeda. Hanya dengan memahami sifat respons individu, dapat mulai melawan stres dalam diri sebagai berikut :

a.) Mengidentifikasi Sikap

Organisasi sangat berbeda dalam sikapnya terhadap stres. Beberapa organisasi melakukan pendekatan garis keras dengan mengharapkan pekerjaannya cukup kuat menangani stres. Sementara itu, lainnya lebih memerhatikan dan berhati-hati dalam merespons stres (Heller dan Tindle. 1998:794).

b.) Menemukan Strategi

Setiap organisasi harus menemukan strategi untuk menurunkan stres sebagai bagian penting dari biaya memelihara asetnya yang paling berharga, yaitu tenaga kerja. Strategi yang ideal tergantung pada besaran dan sumber daya organisasi.

c.) Melakukan Tindakan Positif

Suatu organisasi yang menerapkan untuk melakukan tindakan positifnya positif atas stres kerja di pekerjaan harus mempunyai komitmen pada biaya yang terlibat untuk mendapatkan manfaat sepenuhnya.

2.1.2.6 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan dalam (A. C. T. B. Dewi & Sintaasih, 2016) menyatakan bahwa ,adapun model stress kerja yang menjadi indikator stress kerj adalah sebagai berikut :

- a.) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b.) Sikap pimpinan, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c.) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- d.) Konflik,
diukur dari persepsi responden mengenai konflik antar karyawan dengan pimpinan.

- e.) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- f.) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Menurut Anoraga dalam (Dewi, 2016) menyatakan bahwa, adapun indikator-indikator stres kerja sebagai berikut :

- a.) Intimidasi dan tekanan
- b.) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- c.) Pekerjaan yang berbahaya
- d.) Beban lebih
- e.) Targert dan harapan yang tidak realistis

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut (J. S. Hasibuan, 2015) Menurut (Hunger, 2001, hal. 113) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen atau kelompok yang berpengaruh langsung pada perusahaan dan pada gilirannya akan dipengaruhi oleh perusahaan. Menurut (Prihantoro, 2012, hal. 5) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa

lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan seperti antar personal perusahaan.

Defenisi lain datang dari (Siagian & Khair, 2018, hal 4) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Menurut (Wulandari, 2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas, bahan atau perlengkapan pekerjaannya serta suatu kondisi lingkungan yang tidak nampak mata dapat berupa metode kerja, pengaturan kerja, struktur tugas yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam proses bekerja. Menurut (Rahmawati 2014) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Menurut (Eliyanto, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar, karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar kayawan pada saat kerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Nuryasin, Al Musadieq, & Ruhana, 2016) Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a.) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

dan dipengaruhi oleh factor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan social ekonomi.

b.) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, danatasan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009, hal. 80) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

a.) Penerangan atau Cahaya Ditempat Kerja

Cahaya atau penenrangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu peerlu adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b.) Temperatur/suhu Udara Ditempat Kerja

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

c.) Kelembapan Ditempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sanagat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selslu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d.) Sirkulasi Udara Ditempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadart oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e.) Kebisingan Ditempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan., yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi. Maka suara bsising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f.) Getaran Mekanis Ditempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik teratur dalam mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul bebrapa penyakit, seperti penyakit mata syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g.) Bau-bauan Ditempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap seperti pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h.) Tata Warna Ditempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu diper=lajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tat warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimalumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i.) Dekorasi Ditempat Kerja

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

j.) Musik Ditempat Kerja

Manurut para pakar, musik yang nadanay lembut sesuai suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang didengar ditempat kerja akan mengganggu keonsentrsi kerja pegawai.

k.) Keamanan Ditempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Amalia, 2018, hal. 3), indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

a.) Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b.) Hubungan dengan Rekan Kerja

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

c.) Tersedianya Fasilitas Kerja

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

Menurut Parlinda dalam (Logahan, 2012, hal 3), indikator-indikator

lingkungan kerja adalah :

- a.) **Perlengkapan Kerja**
Segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
- b.) **Pelayanan Kepada Pegawai**
Segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- c.) **Kondisi Kerja**
Segala yang berada diperusahaan yaang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- d.) **Hubungan Personal**
Segala sesuatu yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

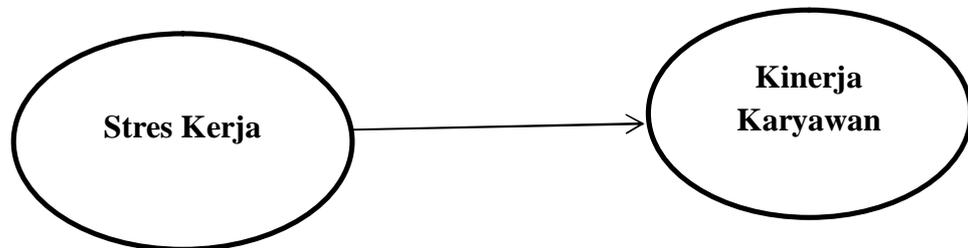
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian (Liana Sari, 2016) “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenagcemerlang Press” hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Massie, 2018) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado” berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (C. N. C. Dewi, Bagia, & Gede, 2018) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara” berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara.



Gambar 2.1
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Syafi'i 2016); (Septianto 2010); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Tamali & Munasip, 2019); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (J. S. Hasibuan, 2015); (Julita & Arianty, 2018); (Yusnandar, 2019); (Farisi & Fani, 2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dari uraian diatas, dapat disimpulakn bahwa lingkungan yang baik akan memastikan karyawan akan bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan, begitu juga

sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka akan mengganggu produktivitas kinerja karyawan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan akan lama tercapai.



Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

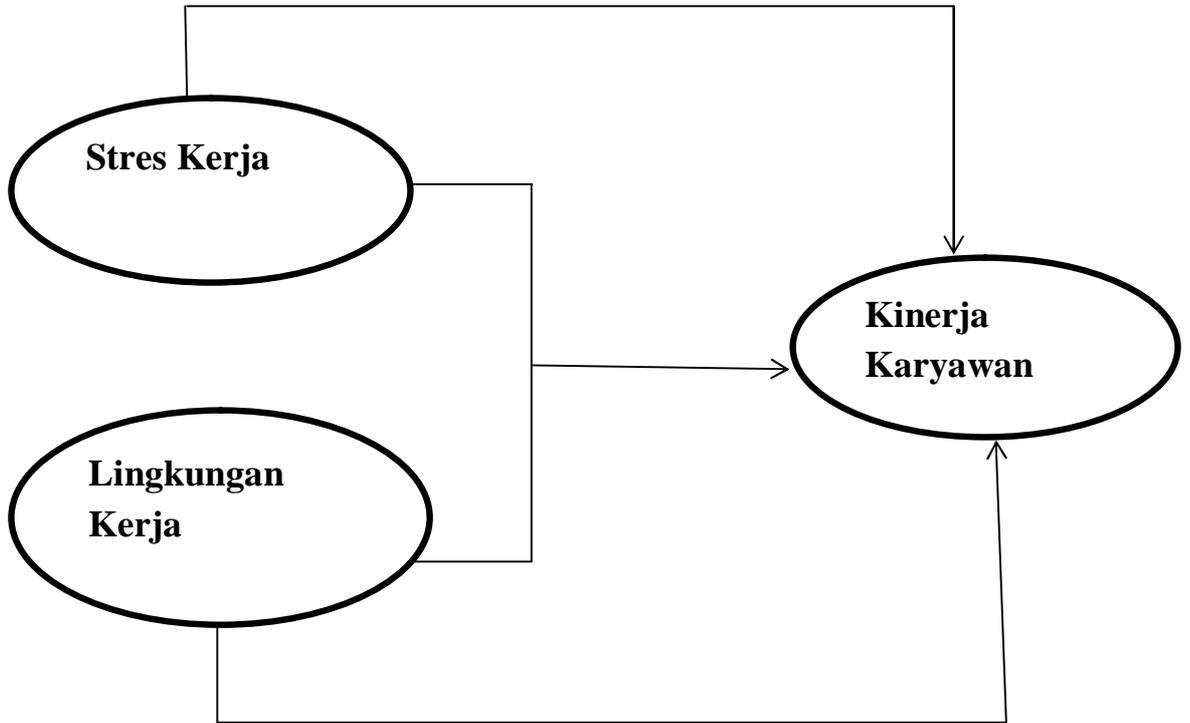
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selain stres kerja diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan, diharapkan dapat ditingkatkan untuk menjaga kenyamanan dan produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Isnaini, 2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo” hasil penelitian menunjukkan peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Wulandari, 2015) “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian

Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)” hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Menurut(Prasetyo & Jannah, 2012, hal 76) hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.
3. Ada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Yusuf, 2014, hal. 58) merupakan memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut :

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Waktu Kerja
4.	Kerja Sama
5.	Sikap

Sumber : (Sutrisno, 2010. hal, 172)

b. Stres Kerja (X1)

Stres 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. Indikator- indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.2
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator
1.	Beban Kerja
2.	Sikap Pemimpin
3.	Waktu Kerja
4.	Konflik
5.	Komunikasi

Sumber : (Chandra, Dewi, & Sintaasih, 2009)

c. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Indikator-indikator Lingkungan kerja adalah :

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator Lingkungan kerja adalah :

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Suasana Kerja
2.	Hubungan dengan Rekan Kerja
3.	Tersedianya Fasilitas Kerja
4.	Pelayanan Pada Karyawan
5.	Kondisi Kerja

Sumber : Amalia (2018, hal. 3)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian SDM di PT. HERFINTA FARM & PLANTATION JL. Kapten Maulana Lubis.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																		
		Januari				Februari				Maret				April				Mei		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1.	Prariset	■	■																	
2.	Pengajuan judul			■																
3.	Penyusunan proposal				■	■	■	■	■											
4.	Seminar Proposal									■										
5.	Pengumpulan Data										■	■	■	■						
6.	Penyusunan Skripsi														■	■	■	■		
7.	Bimbingan Skripsi																		■	■
8.	Sidang Meja Hijau																			■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut (Yusuf, 2017, hal. 145) populasi salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah atau objek penelitiannya.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan yang berjumlah 77 orang.

2. Sampel

Menurut (Yusuf 2017, hal. 150) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan sebab

dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan berjumlah 77 orang.

Tabel 3.5
Sampel dan Populasi Karyawan

No	Divisi	Jumlah Sampel
1.	Direktur	2
2.	Staff	37
3.	Tata Usaha	20
4.	Umum	3
5.	Lain-lain	15
Sub Total		77

Sumber : Data Diolah

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di indtansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara struktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2018).

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian (Mamik, 2015).

Tabel 3.4 Skala Likert

No.	Keterangan	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Mamik, 2015, hal. 120)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner yang disebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument yang dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut (Sugiyono, 2010, hal.

183). Berikut dibawah ini pengujian Hasil Validitas Intrumen menggunakan SPSS

15 :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Intrumen Stres Kerja (X1)

Item	rhitung	rtabel	Sig	Ket
X1.1	0,740	0,77	0,000	Valid
X1.2	0,587	0,77	0,000	Valid
X1.3	0,624	0,77	0,000	Valid
X1.4	0,522	0,77	0,000	Valid
X1.4	0,796	0,77	0,000	Valid
X1.6	0,560	0,77	0,000	Valid
X1.7	0,477	0,77	0,000	Valid
X1.8	0,554	0,77	0,000	Valid
X1.9	0,506	0,77	0,000	Valid
X1.10	0,632	0,77	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Intrumen Lingkungan Kerja (X2)

Item	rhitung	rtabel	Sig	Ket
X2.1	0,573	0,77	0,000	Valid
X2.2	0,672	0,77	0,000	Valid
X2.3	0,620	0,77	0,000	Valid
X2.4	0,677	0,77	0,000	Valid
X2.4	0,481	0,77	0,000	Valid
X2.6	0,628	0,77	0,000	Valid
X2.7	0,584	0,77	0,000	Valid
X2.8	0,613	0,77	0,000	Valid
X2.9	0,684	0,77	0,000	Valid
X2.10	0,511	0,77	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Item	rhitung	Rtabel	Sig	Ket
Y1.1	0,773	0,77	0,000	Valid
Y1.2	0,584	0,77	0,000	Valid
Y1.3	0,732	0,77	0,000	Valid
Y1.4	0,450	0,77	0,000	Valid
Y1.4	0,521	0,77	0,000	Valid
Y1.6	0,550	0,77	0,000	Valid
Y1.7	0,598	0,77	0,000	Valid
Y1.8	0,459	0,77	0,000	Valid
Y1.9	0,593	0,77	0,000	Valid
Y1.10	0,691	0,77	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

b. Uji Reliabilitas

Menurut Azuar dan Irfan (2013, hal.83) dalam (Siswadi, 2016) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang dan dapat dipercaya.

Tabel 3.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Stres Kerja	0,806	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,796	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,802	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

3.6 Teknik Analisis Data

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

a. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai

faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya).

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

Sumber : (sugiyono, 2010, hal. 23)

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Stres Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

E : Error term

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi sebaran data variabel bebas dan terikat tersebut berdistribusi normal adalah tidak (Juliandi, Manurung, & Setiawan,

2016). Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menuguji, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan histogram dan berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri dan kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoloneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasidiantara variabel independen. Uji multikolineritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*variance Inflasi Faktor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas, (Siswadi, 2016). Kriteria yang digunakan adalah :

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Persial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 182)

Dimana :

t : nilai t_{hitung}

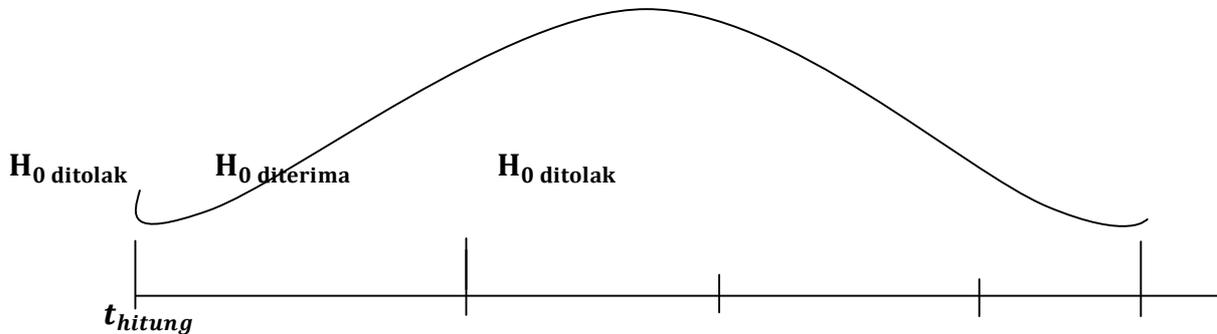
r_{xy} : korelasi xy yang ditemukan

n : Jumlah sampel

adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bila $>$ atau $<$ -, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b. Bila \leq atau \geq -, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

b. Uji F (Simulation)

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

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

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

R^2 : koefisien korelasi berganda

K : Jumlah Variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada antara pengaruh variabel x dengan variabel y

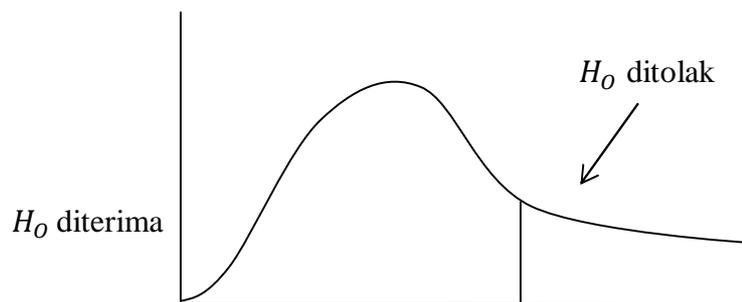
$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi produktivitas kerja kompetensi kerja dan terhadap kinerja karyawan.

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

Kriteria pengujiannya :

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



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel kompetensi dan variabel produktivitas terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

D : Determinasi

r^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted R}^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, Variabel X1 adalah stres kerja, variabel X2 adalah lingkungan kerja dan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan. kuesioner disebarkan sebanyak 77 eksemplar dan yang kembali 77 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengelola data sebanyak 77 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert Dalam Menghitung Variabel Stres Kerja (X1),
Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Kinerja karyawan (Y)

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik yang diamati dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a.) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel IV.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase(%)
1.	Laki-laki	53	68,83%
2.	Perempuan	24	31,17%
Jumlah		77	100,00%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari 77 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan terdiri dari 53 orang laki-laki (68,83%) dan 24 orang perempuan (31,17%).

b.) Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel IV-3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	18-30 tahun	29	37,66%
2.	31-45 tahun	31	40,26%
3.	Diatas > 45 tahun	17	22,08%
Jumlah		77	100,00%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 31-45 tahun merupakan jumlah responden

terbesar sebanyak 31 orang (40,26%).

c.) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada

Tabel IV-4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	Tidak Sekolah	9	11,69%
2.	Lulusan SD	7	9,09%
3.	Lulusan SMP	14	18,18%
4.	Lulusan SMA	25	32,47%
5.	Lulusan Diploma	11	14,29%
6.	Lulusan S1	9	11,69%
7.	Lulusan S2	2	2,60%
Jumlah		77	100,00%

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan tingkat SMP dan SMA lebih dominan.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)

ALTERNATIF JAWABAN (Y)												
NO ITEM	STS		TS		KS		S		SS	JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	18,2%	1	1,3%	4	5,2%	2	2,6%	56	72,7%	77	100
2.	27	35,1%	1	1,3%	2	2,6%	7	9,1%	40	51,9%	77	100
3.	23	29,9%	1	1,3%	4	5,2%	6	7,8%	43	55,8%	77	100
4.	16	20,8%	3	3,9%	1	1,3%	4	5,2%	53	68,8%	77	100
5.	16	20,8%	5	6,5%	0	0%	7	9,1%	49	63,6%	77	100
6.	18	23,4%	0	0%	3	3,9%	10	13,0%	46	59,7%	77	100
7.	22	28,6%	3	3,9%	2	2,6%	5	6,5%	45	58,4%	77	100
8.	23	29,9%	3	3,9%	4	5,2%	6	6,5%	42	52,5%	77	100
9.	22	28,6%	4	5,2%	2	2,6%	10	13,0%	39	50,6%	77	100
10.	18	23,4%	3	3,9%	2	2,6%	6	10,4%	46	59,7%	77	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Data tabel diatas dapat diuraikan sebagai beriku :

1. Jawaban responden tentang menjawab sangat setuju 72,7% (56 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.
2. Jawaban responden menjawab sangat setuju 51,9% (40 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Jawaban responden menjawab sangat setuju 55,8% (43 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden memiliki selalu mencapai target individu yang diberikan oleh perusahaan.

4. Jawaban responden menjawab sangat setuju 68,8% (53 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan/ keinginan pimpinan.
5. Jawaban responden menjawab sangat setuju 63,6% (49 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.
6. Jawaban responden menjawab sangat setuju 59,7% (46 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
7. Jawaban responden menjawab sangat setuju 58,4% (45 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.
8. Jawaban responden menjawab sangat setuju 52,5% (42 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden selalu menjalin hubungan baik kepada setiap karyawan di perusahaan.
9. Jawaban responden menjawab sangat setuju 50,6% (39 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden sangat menghargai pimpinan dan rekan kerja saya.
10. Jawaban responden menjawab sangat setuju 59,7% (46 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden sangat bertanggung jawab mengerjakan pekerjaantepatwaktu.

Kesimpulan secara umum bahwa stres kerja karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan sangat baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan, selalu mencapai target individu yang diberikan oleh perusahaan, sangat menghargai pimpinan dan rekan kerja.

b. Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Stres Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN (X1)												
NO ITEM	STS		TS		KS		S		SS	JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	18,2%	1	1,3%	4	5,2%	2	2,6%	56	72,7%	77	100
2.	24	31,2%	4	5,2%	2	2,6%	6	7,8%	44	53,2%	77	100
3.	27	35,1%	1	1,3%	2	2,6%	7	9,1%	40	51,9%	77	100
4.	24	31,4%	2	2,6%	2	2,6%	11	14,3%	38	49,4%	77	100
5.	23	29,9%	1	1,3%	4	5,2%	6	7,8%	43	55,8%	77	100
6.	18	23,4%	1	1,3%	1	1,3%	5	6,5%	52	67,5%	77	100
7.	16	20,8%	3	3,9%	1	1,3%	4	5,2%	53	68,8%	77	100
8.	17	22,1%	6	7,8%	2	2,6%	6	7,8%	48	59,7%	77	100
9.	16	20,8%	5	6,5%	0	0%	7	9,1%	49	63,6%	77	100
10.	17	22,1%	4	5,2%	4	5,2%	4	5,2%	48	62,3%	77	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden menjawab sangat setuju 72,7% (56 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar.
2. Jawaban responden menjawab sangat setuju 53,2% (44 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden terhindar dari stres kerja karena balas jasa yang saya terima tersa adil.
3. Jawaban responden menjawab sangat setuju 51,9% (40 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative kondusif.

4. Jawaban responden menjawab sangat setuju 49,4% (38 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya adil & wajar.
5. Jawaban responden menjawab sangat setuju 55,8% (43 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar.
6. Jawaban responden menjawab sangat setuju 67,5% (52 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.
7. Jawaban responden menjawab sangat setuju 68,8% (53 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden tidak stres ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya..
8. Jawaban responden menjawab sangat setuju 59,7% (48 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden terhindar dari stres kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya.
9. Jawaban responden menjawab sangat setuju 63,6% (49 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden merasakan komunikasi yang terjadi antara karyawan terjalin dengan baik.
10. Jawaban responden menjawab sangat setuju 62,4% (48 orang) untuk pernyataan, hal ini berarti responden memiliki rekan kerja yang sangat mendukung.

Kesimpulan secara umum bahwa stres kerja karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan sangat baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar, sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative kondusif, terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar, tidak stres ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga, merasakan komunikasi yang terjadi antara karyawan terjalin dengan baik.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

NO ITEM	ALTERNATIF JAWABAN (X2)											
	STS		TS		KS		S		SS	JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	18	23,4%	0	0%	3	3,9%	10	13,0%	46	59,7%	77	100
2.	22	28,6%	1	1,3%	1	1,3%	6	7,8%	47	61,0%	77	100
3.	22	28,6%	3	3,9%	2	2,6%	5	6,5%	45	58,4%	77	100
4.	19	24,7%	1	1,3%	3	3,9%	7	9,1%	47	61,0%	77	100
5.	23	29,9%	3	3,9%	4	5,2%	5	6,5%	42	54,5%	77	100
6.	22	28,6%	1	1,3%	1	1,3%	8	10,4%	45	58,4%	77	100
7.	22	28,6%	4	5,2%	2	2,6%	10	13,0%	39	50,6%	77	100
8.	19	24,7%	7	9,1%	3	3,9%	4	5,2%	44	57,1%	77	100
9.	18	23,4%	3	3,9%	2	2,6%	8	10,4%	46	59,7%	77	100
10.	20	26,0%	5	6,5%	3	3,9%	8	10,4%	41	53,2%	77	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 59,7% (46 orang) untuk pernyataan, Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.
2. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 61,0% (47 orang) untuk pernyataan, Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan.
3. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 58,4% (45 orang) untuk pernyataan, Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.
4. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 61,0% (47 orang) untuk pernyataan, Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.
5. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54,5% (42 orang) untuk pernyataan, Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.
6. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 58,4% (45 orang) untuk pernyataan, Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.
7. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 50,6% (39 orang) untuk pernyataan, Saya merasa sangat nyaman karena ada musholla diarea kantor.
8. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 57,1 (44 orang) untuk pernyataan, Saya sangat senang karena ada sarana kesehatan.
9. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 59,7% (46 orang) untuk pernyataan, Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.

10. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 53,2% (41 orang) untuk pernyataan, Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja.

Kesimpulan secara umum bahwa stres kerja karyawan PT. Herfinta Farm & Plantation Medan sangat baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman, fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.

4.2. Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2)

4.2.1. Regresi Linear Berganda

a.) Metode Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Berikut ini hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 15 for Windows.

Hasil pengujian regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1	(Constant)	4,106	2,269		1,809	,074		
	X1	,557	,101	,562	5,521	,000	,319	3,137
	X2	,336	,099	,346	3,396	,001	,319	3,137

a. Dependent Variable: Y1
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 4.106 + 0.557X_1 + 0.336X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

Dari persamaan diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa :

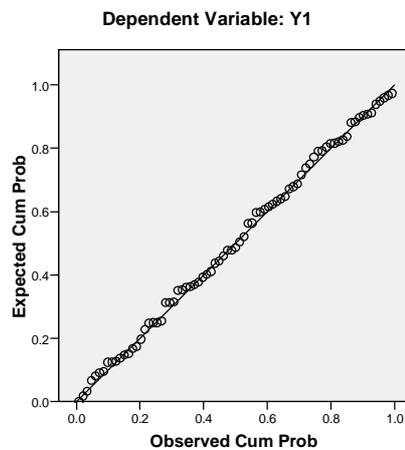
- 1.) Jika stres kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 4.106.
- 2.) Apabila stres kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,557 atau 55,7% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3.) Apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,336 atau 33,6 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

a.) Uji Normalitas

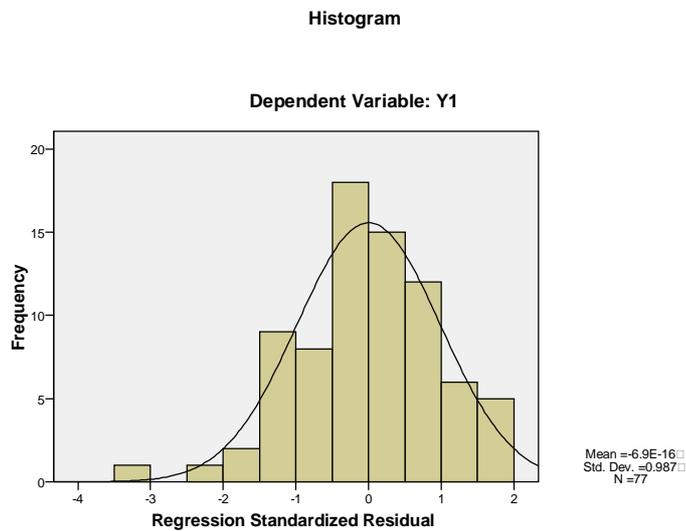
Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 15, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4-1
Hasil Pengujian Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2
Grafik Histogram Uji Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Grafik Histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong kekiri atau tidak condong kekanan. Grafik hidtogram diatas membentuk lonveng dan tidak condong kekanan atau kekiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 10 dibawah ini :

Tabel 9.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error	
1	(Constant)	4,106	2,269		1,809	,074		
	X1	,557	,101	,562	5,521	,000	,319	3,137
	X2	,336	,099	,346	3,396	,001	,319	3,137

a Dependent Variable: Y1

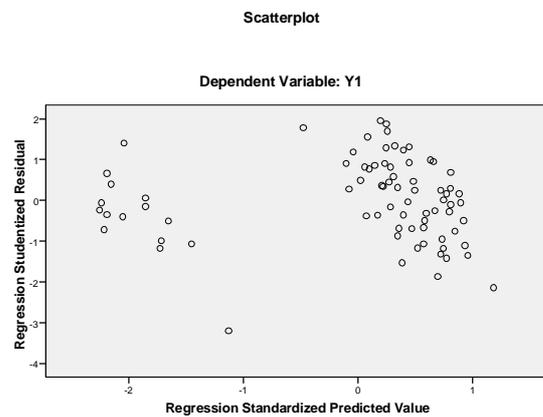
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, sesuai model regresi dianggap tidak mengalami

heterokedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV-2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Gambar diaatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga modl regresi layak dipakai untuk variabel independen.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t Atau Uji Persial

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau terhadap variabel Terikat (Y) dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 182)

Dimana :

- t : nilai t_{hitung}
- r_{xy} : korelasi xy yang ditemukan
- n : Jumlah sampel

Bentuk pengujian

- 1) Tolak HO probabilitas $< 0,05$ (sig $< 0,05$) atau t hitung $> t$ tabel.
- 2) Terima HO jika probabilitas $> 0,05$ (sig $> 0,05$) atau t hitung $< t$ tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Ho diterima apabila $- t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $- t_{hitung} < -t_{tabel}$
- 2) Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < -t_{tabel}$

a.) Pengaruh Kepemimpinan (XI) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for Windows versi 15 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji-t X₁ Dan Y

Coefficients(a)

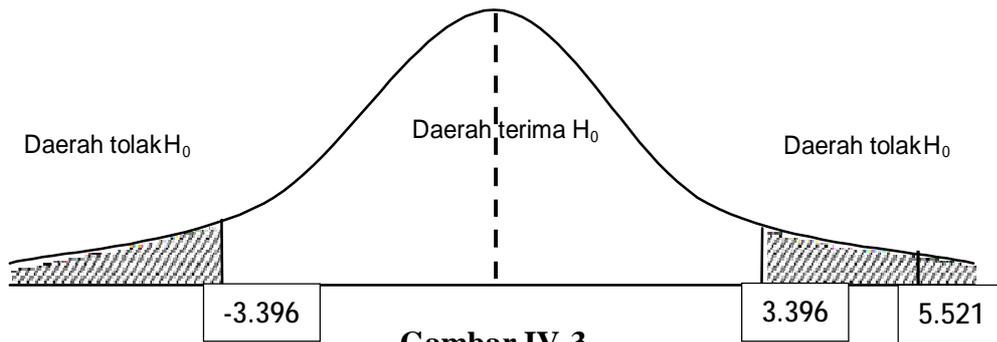
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,106	2,269		1,809	,074
	X1	,557	,101	,562	5,521	,000
	X2	,336	,099	,346	3,396	,001

a Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 5.521 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk=n-2$ ($77-2=75$), di peroleh t tabel 3.396. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini t hitung (5.521) > t tabel (3.396), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf sidnifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolk ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan. Hasil keputusan uji yaitu H₀ ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.521 > 3.396$ dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000.



Gambar IV-3
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows versi 15 maka dapat diperoleh Uji-t sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji-t X₂ Dan Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,106	2,269		1,809	,074
	X1	,557	,101	,562	5,521	,000
	X2	,336	,099	,346	3,396	,001

a Dependent Variable: kinerja (Y1)

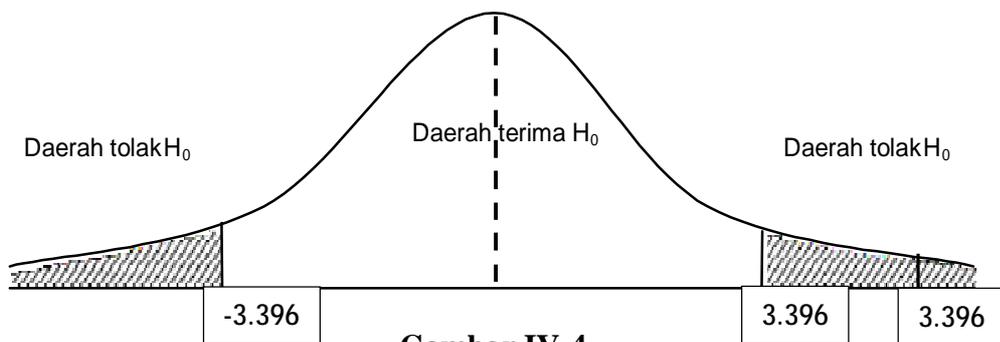
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV-12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 3.396 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk=n-2 (77-2=75), di peroleh t

tabel 3.396. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini t_{hitung} (3.396) $>$ t_{tabel} (3.396), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf sidnifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05 sehingga H_0 ditolk ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3.396 > 3.396$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 yaitu 0,001.



Gambar IV-4
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

a. Uji F atau Uji Simultan

Hasil pengeolaan data spss tentang Pengaruh stres krja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji f

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6061,594	2	3030,797	114,447	,000(a)
	Residual	1959,679	74	26,482		
	Total	8021,273	76			

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

b Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Sumber : Pengelolaan Data SPSS

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 77-2-1 = 75$$

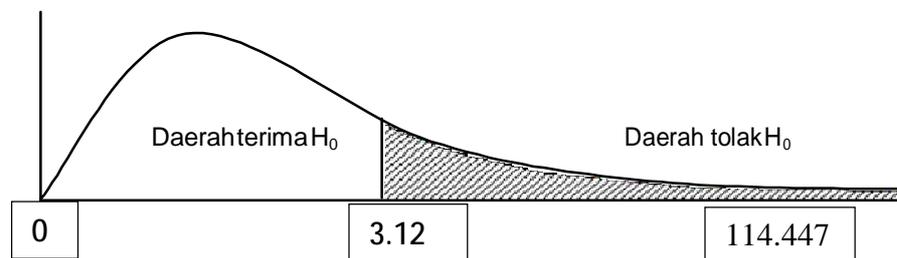
Kriteria Pengujian

- 1) Tolah HO jika nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < \alpha 0,05$) atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.
- 2) Tolak HO jika nilai probabilitas $> 0,05$ ($\text{sig} < \alpha 0,05$) atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan tabel IV-13 diatas diperoleh F hitung untuk variabel stres kerja da lingkungan kerja sebesar 114,447 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ (77-3-1), diperoleh F tabel Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka didapat pengaruh antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini $F_{\text{hitung}} = 114,447 > F_{\text{tabel}} = 3,12$ ini berarti terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $114.447 > 3,12$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000.



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

4.2.4. Koefisien determinasi (R²)

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869(a)	,756	,749	5,146

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

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Pengelolaan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,756 atau 75,6%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan sebesar 75,6% sisanya 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

1.) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 5.521 > t_{tabel} 3.396$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Berdasarkan nilai regresi linear berganda, memiliki konstanta sebesar 0,557 membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) Ramadhan (2017) disimpulkan bahwa pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 3.396 > t_{tabel} 3.396$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Berdasarkan nilai regresi linear berganda, memiliki konstanta sebesar 0,336 membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibun & Syaiful Bahri (2018), Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair (2012), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} 114,447 > f_{tabel} 3,12 dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldi Pambudi Wicaksono (2017), yang menyatakan ada nya pengaruh signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja secara parsial t_{hitung} (5.521) lebih besar dari t_{tabel} (3.396) dan sig $0,000 < 0,01$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja secara parsial t_{hitung} (3.396) lebih besar dari t_{tabel} (3.396) dan sig $0,01 < 0,01$ maka dapat diartikan adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial F_{hitung} (114.447) lebih besar dari F_{tabel} (3,12) dan sig $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya pemimpin sebagai atasan lebih memperhatikan kinerja karyawannya dan kebutuhan karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti pimpinan tetap harus peduli bawahan.

- 2) Disarankan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan hendaknya meminimalisir stres kerja seperti meringankan pekerjaan yg diberikan oleh pimpinan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya kerja sama.
- 3) Sebaiknya Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan juga harus memperhatikan lingkungan kerja fisik seperti menyediakan kantin di area kantor yang ada di Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan untuk menciptakan kualitas perusahaan berjalan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel Stres kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti : disiplin dalam bekerja, dan motivasi berprestasi. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, misalnya : kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, A., Dewi, T. B., & Sintaasih, D. K. (2009). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Baru Utama Denpasar, (1), 1–24.
- Dewi, A. C. T. B., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 7–9.
- Dewi, C. N. C., Bagia, W., & Gede, P. A. J. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Rasitya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 158–159.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 173.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Balmera Medan. In: *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan, Kisaran.*, 195–205.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59–60.

- Mamik, M. (2015). *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Ningrum, N. L. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 15–20.
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 16–24.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pratiwi, P. A. L., Lengkong, V. P. ., & Mintardjo, C. M. . (2017). Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln Persero Wilayah Sulutenggo Area Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 4445–4454.
- Rahmawanti, N. P. (2014). (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), 8(2), 1–9.
- Riski, D., Agustina, H., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2(3), 75–86.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA,Cv.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For

Academic Publisher Service.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.

Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan*. Jakarta.

Wibowo, P. G., Gede, R., & Putra, S. M. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(02), 125–145.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).

Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Vivi Octia Ananda
NPM : 1605160008
Tempat dan Tanggal Lahir : Aek Batu, 14 Oktober 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : Pertama (1) Dari Dua (2)
Bersaudara
Alamat : Komplek Perum Pt. Herfinta F & P
No. Telephone/ WA : 081930804594/ WA 081362348964
Email : vivi020418@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sunardi
Nama Ibu : Kusiani
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Karyawan Swasta
Alamat : Komplek Perum Pt. Herfinta F & P
No. Telephone : 081376410336

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 116251 Aek Batu
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 1 Torgamba
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Torgamba
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 11 Mei 2020

(Vivi Octia Ananda)

Sejarah Singkat Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan

PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan perdagangan (agrobisnis) perusahaan tersebut adalah milik seorang mantan Bupati Labuhanbatu dan juga pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Bapak DR. H. Djalaludin Pane, SH. Perkebunan PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) berdomisili di Desa Ae

k Batu , Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Sumatera Utara.

Pada akhirnya lahan dibuka seluas 100 Ha yaitu pada tahun 1981 dengan modal sendiri, kemudian pada tahun 1983 luas lahan tanah bertambah, sehingga luas lahan seluruhnya menjadi 600 Ha dengan modal pinjaman BRI Rantau Prapat senilai Rp. 60 Juta.

Pada tahun 1984, setelah habis periode jabatan Bupati Labuhanbatu , bapak DR Djalaludin Pane, SH memusatkan perhatian dalam pengembangan usaha di bidang agrobisnis perkebunan dan memperluas areal perkebunan menjadi 3263.38 Ha dengan pinjaman uang sebesar Rp. 200 Juta dari Bank Dagang Negara.

PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) didirikan berdasarkan akte Nomor 90 Tanggal 25 Februari 1984 oleh notaris Agus Sutjahto, SH dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor C2-1756-HT.01.01 Tahun 1985 Tanggal 30 Maret 1985.

PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) telah mendapat surat persetujuan tetap dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Nomor 259/I/PMDN/1995 dengan

nomor proyek 3115-07-011952 tanggal 9 Mei 1995 untuk bidang usaha industry pengolahan kelapa sawit menjadi minyak sawit (CPO) dan inti sawit.

Perusahaan telah mendapat persetujuan prinsip usaha perkebunan dari Menteri Pertanian Cq. Direktur Perkebunan dengan Nomor HK. 350/ES.54/01.95 Tanggal 24 Januari 1995 untuk mengelola 3.958.31 Ha lahan yang menanam budidaya kelapa sawit di daerah Labuhanbatu, Sumatera Utara.

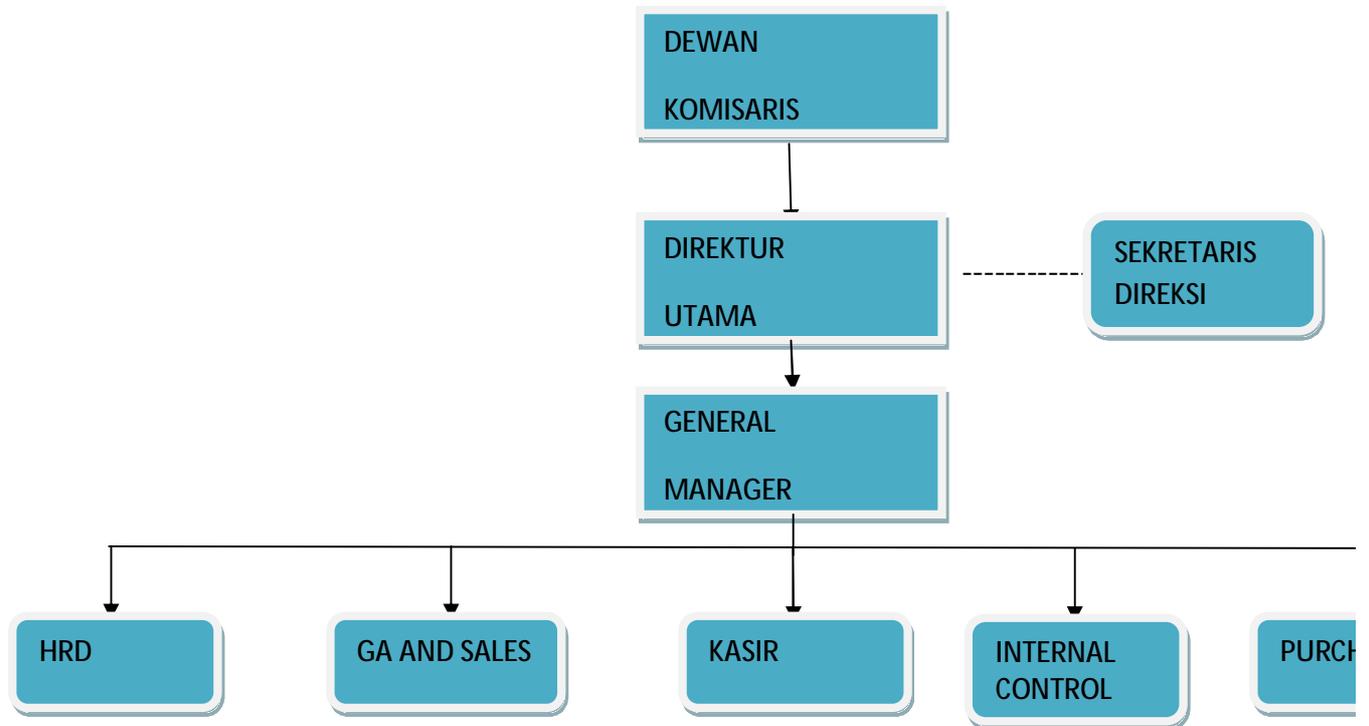
Pabrik Minyak Kelapa Sawit disingkat PMKS PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) yang berlokasi di Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu adalah sebagian dari perusahaan Perkebunan PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) yang berdiri sendiri dari satu kesatuan yang utuh pada perusahaan PT Herfinta F & P (Farm & Plantation).

Tujuan utama Pabrik Minyak Kelapa Sawit adalah untuk menghasilkan produk-produk dengan kualitas yang baik pada tingkat efisiensi yang maksimum tetapi dengan biaya yang minimum. Jenis tanah yang digunakan perkebunan adalah jenis tanah podsolik merah kuning yang umumnya cocok untuk tanaman kelapa sawit. Jarak perusahaan perkebunan Aek Batu dengan Ibu Kota Kabupaten 30 km dan dari Ibukota Provinsi Sumatera Utara 350 km. letak dan batas-batas perkebunan Aek Batu perkebunan PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) terletak di Desa

Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Provinsi Sumatera Utara. Secara administratif perusahaan perkebunan ini adalah sebelah utara berbatasan dengan Desa Bulu Serit (Kebun PT Asam Jawa), sebelah selatan berbatasan dengan kebun PT Sungai Pinang, sebelah barat berbatasan dengan desa Pondok Kampung Krisen (PT Taisan) dan sebelah timur berbatasan dengan desa Sumberjo.

STRUKTUR ORGANISASI

Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan



KUISIONER

Nama : Vivi Octia Ananda

Npm : 1605160008

Jurusan : Manajemen

**Judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Herfinta Farm & Plantation
Medan**

Kepada Bapak / ibu yang Terhormat

Saya Mahasiswa Program SI Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang saat ini sedang menyelesaikan skripsi dengan judul yang tertera di atas. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Mohon kesediaan Bapak/ ibu berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan dari kuisuioner dibawah ini.

Demikian atas ketersediaan dan partisipasinya meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Vivi Octia Ananda

I. DATA RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : 1. 18- 30 thn 3. Diatas 45
2. 31-45 thn
3. Jenis Kelamin : 1. Perempuan
2. Laki-laki
4. Tingkat Pendidikan : 1. SMA 3. S1
2. D1/D3 4. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang Bapak / Ibu anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

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

STRES KERJA (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Beban Kerja					
1.	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar					
2.	Saya terhindar dari stres kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil					
	Sikap Pemimpin					
3.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja					

	menjadikan iklim dalam perusahaan relative kondusif					
4.	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya adil & wajar					
	Waktu Kerja					
5.	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar					
6.	Saya punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
	Konflik					
7.	Saya tidak stres ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya					
8.	Saya terhindar dari stres kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya					
	Komunikasi					
9.	Saya merasakan komunikasi yang terjadi antara karyawan terjalin dengan baik					
10.	Saya memiliki rekan kerja yang sangat mendukung					

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Suasana Kerja					
1.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
2.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
3.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
4.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
5.	Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
6.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					

Pelayanan Kepada Karyawan						
7.	Saya merasa sangat nyaman karena ada musholla di area kantor					
8.	Saya sangat senang karena ada sarana kesehatan					
Kondisi Kerja						
9.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
10.	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja					

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2.	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas						
3.	Saya selalu mencapai target individu yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/ keinginan pimpinan					
Waktu Kerja						
5.	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
6.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Kerja Sama						
7.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain					
8.	Saya selalu menjalin hubungan baik kepada setiap karyawan di perusahaan					
Sikap						
9.	Saya sangat menghargai pimpinan dan rekan kerja saya					
10.	Saya sangat bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan tepat waktu					

HASIL DATA KUISIONER RESPONDEN

STRES KERJA(X1)											
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
1	5	5	4	5	5	3	5	5	1	5	43
2	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	43
3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
4	5	5	5	5	1	5	4	3	5	3	41
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	3	44
6	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	22
7	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	42
8	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	44
9	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	41
10	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
11	5	4	5	5	4	5	1	5	5	1	40
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14
13	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	43
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	46
15	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	41
16	5	5	5	5	5	1	4	5	1	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	45
20	1	2	1	1	1	1	5	2	1	1	16
21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	5	1	1	1	5	5	4	5	5	37
24	5	5	5	4	5	1	5	3	5	5	43
25	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
26	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	43
27	1	5	1	5	1	5	5	4	5	1	33
28	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	42
29	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	44
30	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	45
31	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	18
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
33	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	40
34	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
35	4	3	5	5	4	1	3	1	5	5	36
36	5	5	1	4	3	5	5	5	1	1	35
37	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	38
38	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	38
39	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	42
40	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	43
41	5	2	5	1	1	5	5	5	5	5	39
42	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	43

43	5	5	5	5	3	5	1	2	5	1	37
44	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	15
45	1	5	2	1	1	5	1	1	5	5	27
46	5	1	1	5	2	5	1	4	5	5	34
47	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
48	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	38
49	5	5	5	4	3	5	1	5	5	5	43
50	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	16
51	5	1	5	1	4	5	1	1	5	1	29
52	3	5	5	1	5	5	5	2	5	5	41
53	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	38
54	3	1	1	1	1	4	5	1	1	1	19
55	5	4	5	1	5	5	4	5	4	5	43
56	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
57	5	1	5	1	1	4	5	5	5	5	37
58	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	45
59	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	12
60	5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	40
61	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	22
62	5	2	3	5	1	5	5	1	4	5	36
63	3	3	1	5	1	5	5	5	4	5	37
64	1	1	5	5	1	1	1	2	2	1	20
65	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11
66	1	5	1	1	1	1	5	5	2	2	24
67	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	46
68	5	1	1	2	1	1	2	5	1	1	20
69	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	41
70	1	1	1	2	1	1	1	5	5	1	19
71	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	44
72	5	1	4	5	5	5	5	1	1	5	37
73	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	45
74	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	42
75	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
76	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	45
77	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	45

LINGKUNGAN KERJA(X2)											
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	45
6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
7	5	5	5	1	1	2	1	5	5	5	35

8	4	4	5	1	5	5	5	5	1	4	39
9	1	5	5	3	4	1	4	5	5	3	36
10	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	38
11	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5	41
12	3	1	5	1	1	1	1	2	5	1	21
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	1	5	4	5	5	4	5	5	1	5	40
15	5	1	5	5	5	1	1	5	5	4	37
16	5	5	4	5	1	1	5	2	5	5	38
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
18	1	5	5	5	5	5	5	1	5	2	39
19	4	4	1	5	4	5	5	5	5	2	40
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	14
21	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	45
22	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	41
23	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	44
24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
25	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
26	3	5	4	5	1	4	5	3	1	1	32
27	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	42
28	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	41
29	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
30	5	1	3	5	5	1	5	5	4	4	38
31	3	1	2	5	2	1	2	5	1	1	23
32	5	5	5	4	1	5	3	5	5	5	43
33	5	4	5	1	5	5	2	5	5	3	40
34	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	44
35	4	5	2	1	1	5	5	5	5	5	38
36	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	38
37	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	38
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	45
39	5	4	5	5	5	1	5	5	5	1	41
40	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	38
41	5	1	5	4	5	5	2	4	5	2	38
42	5	1	5	4	1	5	1	5	5	5	37
43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
44	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	14
45	1	5	1	1	5	4	1	1	3	2	24
46	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	45
47	5	5	1	5	5	5	4	1	5	5	41
48	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	46
49	5	1	5	5	1	5	1	5	2	5	35
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14
51	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	38
52	5	5	1	5	5	1	5	3	5	5	40
53	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	44
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
55	4	5	5	2	1	5	5	1	1	5	34

56	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
57	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	38
58	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	44
59	4	1	3	1	1	1	1	2	1	5	20
60	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	38
61	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	13
62	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5	41
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
64	1	1	1	1	5	1	1	1	3	5	20
65	5	5	1	1	3	1	1	2	1	1	21
66	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	15
67	1	2	2	5	4	5	5	1	5	5	35
68	5	1	1	5	5	1	4	2	1	2	27
69	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	46
70	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	13
71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	45
72	5	5	1	5	1	4	5	4	4	5	39
73	5	5	5	5	5	5	1	2	4	5	42
74	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	42
75	5	5	5	3	5	5	1	5	1	4	39
76	4	1	5	5	1	5	1	5	1	3	31
77	5	5	5	5	1	1	5	4	5	5	41

KINERJA KARYAWAN(Y)											
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	45
3	5	5	4	5	1	4	1	4	5	5	39
4	5	3	1	5	4	5	1	5	5	5	39
5	5	5	4	1	5	1	5	5	1	5	37
6	1	5	1	1	2	1	1	5	1	3	21
7	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	41
8	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	43
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
10	5	5	5	4	1	5	4	1	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
12	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	17
13	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	44
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
15	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	44
16	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	42
17	5	1	5	5	5	4	1	5	1	5	37
18	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
19	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	41
20	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	16
21	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	41
22	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46

23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
24	5	5	5	1	4	1	1	5	5	5	37
25	5	5	5	4	4	4	5	1	5	1	39
26	5	5	4	1	5	1	5	1	5	5	37
27	4	5	4	3	5	4	2	1	5	5	38
28	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
29	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	43
30	1	5	5	5	1	1	5	4	4	5	36
31	2	1	1	5	1	1	1	1	1	2	16
32	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	45
33	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	44
34	5	1	3	5	1	5	5	5	5	5	40
35	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	43
36	5	4	5	5	2	5	5	5	1	4	41
37	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
38	5	4	5	5	1	5	1	1	5	4	36
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
40	3	1	1	5	4	5	5	5	5	5	39
41	5	1	5	5	5	5	3	5	5	4	43
42	5	1	1	5	5	5	5	5	1	4	37
43	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
44	1	1	1	2	1	4	3	1	1	1	16
45	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11
46	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	42
47	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	34
48	5	5	3	1	5	5	5	1	1	2	33
49	5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	39
50	1	2	1	1	5	1	1	5	1	3	21
51	5	5	3	1	5	5	5	5	4	4	42
52	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	42
53	5	4	5	5	5	5	5	1	3	5	43
54	1	1	1	1	1	3	5	1	1	5	20
55	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
56	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	43
57	5	1	5	5	1	5	5	3	5	5	40
58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	44
59	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	14
60	5	5	5	1	5	5	1	5	4	5	41
61	1	1	1	5	2	1	1	2	5	1	20
62	3	5	5	5	4	3	4	1	5	1	36
63	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	41
64	1	1	1	1	5	1	1	3	2	1	17
65	1	1	1	1	2	5	1	3	1	1	17
66	5	1	1	1	5	1	1	3	1	1	20
67	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	38
68	1	1	1	1	5	3	2	2	2	1	19
69	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	37
70	5	1	1	2	1	5	1	5	4	1	26

71	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
72	5	5	5	5	5	1	2	4	5	5	42
73	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	42

Model	Unstandardized Coefficients					Standardized Coefficients			T	Sig.	Collinearity Statist
74	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	44
75	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	38
76	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
77	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48

HASIL PENGUJIAN SPSS

HASIL RELIABILITAS

Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	10

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	10

HASIL PENGUJIAN SPSS

Hasil Uji Multikolinearitas

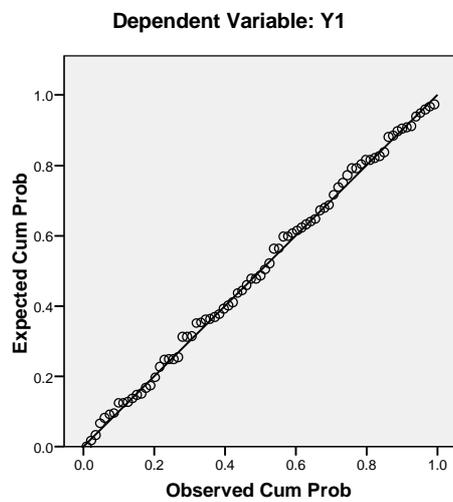
Coefficients(a)

		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. E
1	(Constant)	4,106	2,269		1,809	,074		
	X1	,557	,101	,562	5,521	,000	,319	3
	X2	,336	,099	,346	3,396	,001	,319	3

a. Dependent Variable: Y1

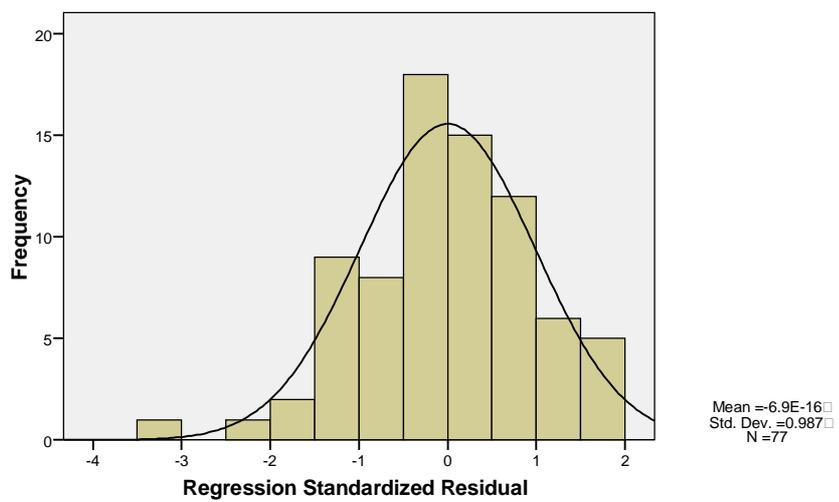
Hasil Uji
Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

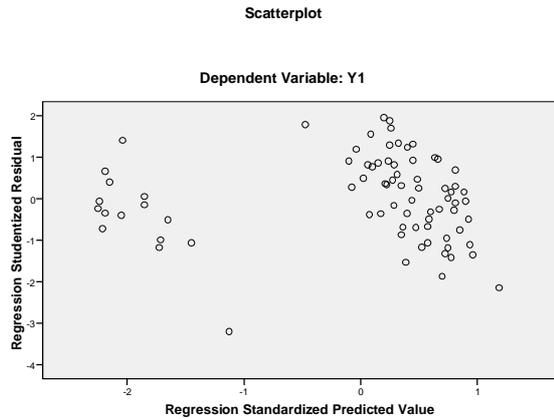


Histogram

Dependent Variable: Y1



Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Metode Regresi Linear Bergandapan Uji t Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std.
1	(Constant)	4,106	2,269		1,809	,074		
	X1	,557	,101	,562	5,521	,000	,319	
	X2	,336	,099	,346	3,396	,001	,319	

a Dependent Variable: Y1

Hasil Uji f ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6061,594	2	3030,797	114,447	,000(a)
	Residual	1959,679	74	26,482		
	Total	8021,273	76			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y1

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869(a)	,756	,749	5,146

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y1

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78

	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
89															
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL DISTRIBUSI T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 07 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : VIVI OCTIA ANANDA
N .P.M. : 1605160008
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Batu, 14 Oktober 1998
Alamat Rumah : Al Falah III
JudulProposal :PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.HERFINTA FARM & PLANTATION MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan
Bab I	Latar belakang Masalah. Identifikasi masalah, Batasan Masalah
Bab II	Indikator kinerja, stres kerja, lingkungan kerja, Kerangka Konseptual
Bab III	Regresi linear Berganda
Lainnya	Mendeley / Daftar pustaka
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

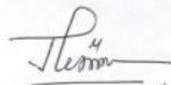
Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

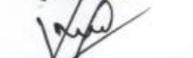

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing



M.TAUFIK LESMANA, SP., MM.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding


NEL ARIANTY, SE., MM.

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 651 JDL SKR.MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

Nama Mahasiswa : Vivi Octia Ananda
NPM : 1605160008
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 18/12/2019

Nama Dosen Pembimbing¹⁾

M. Taufiq Lesmana *[Signature]*

Judul Disetujui²⁾

Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja
terhadap kinerja karyawan PT Hartono & P.

Medan, 02-01-2020

Disetujui oleh:
Dosen Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

[Signature]
Asman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.

[Signature]
(M. Taufiq Lesmana)

1) Dosen Pembimbing Program Studi
2) Dosen Pembimbing
3) Dosen Pembimbing Prodi dan Dosen pembimbing - selection dan approval diambil dari ke-2 ini pada saat online "Online Pengesahan Judul Skripsi"

Medan, 07 Februari 2020

Kepada Yth : Bapak/ Ibu
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Jln. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan 20238

No : 023/A.7/PT-HFM/II/2020
Perihal : Pemberian Izin Riset di perusahaan

Deugan ho:mat,

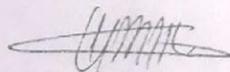
Sesuai dengan surat yang kami terima dari **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)** dengan perihal tersebut diatas guna menyelesaikan studi bagi Mahasiswa, maka dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan tersebut disetujui dengan data sebagai berikut .

Nama Mahasiswa : **Vivi Octia Ananda**
NPM : 1605160008
Program Studi : **Manjemen**

Kami menerima mahasiswa dari **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)** , untuk Riset di perusahaan **PT. Herfinta Farm And Plantation**.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian di ucapkan terima kasih.

Hormat kami



Geri Wahyudi Karim
HR & GA Manager



UMSU
Unggul | Centre | Terpercaya

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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : VIVI OCTIA ANANDA
N.P.M : 1605160008
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERFINTA FARM & PLANTATION

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
29/01/20	Perbaiki kata alinea pemulsaan Perbaiki pemulsaan / pengutipan D.P Perbaiki Identifikasi masalah Perbaiki Tujuan Penelitian Perbaiki Manfaat Penelitian Buat Halaman Bab I	JP	
05/02/20	Tambahkan lagi Referensi Perbaiki keayaban konsep Perbaiki hipotesis	JP	
12/02/20	Tambahkan pemulsaan tambahan Perbaiki kerangka teori Heterodoksiteas Tambahkan glosary & uji F Buat daftar pustaka	JP	
24/02/20	Ace proposal	JP	

Medan, Januari 2020

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

M. TAUFIK LESMANA, SP., MM.

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 414 /II.3-AU/UMSU-05/F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 02 Jumadil Akhir 1441 H
18 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dina:
PT.HERFINTA FARM DAN PLANTATION
Jln.Maulana Lubis No.9 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : VIVI OCTIA ANANDA
Npm : 1605160008
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Herfinta & Plantation

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wa.Wb

Dekan

H. JANURI SE., MM., M.SI.

Tembusan :

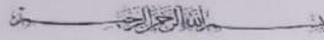
1. Pertinggal



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,H
.....20...M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap :

V	I	V	I		O	C	T	I	A		A	N	A	N	D	A		
---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	0	0	8									
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat, Tgl. Lahir :

A	E	K		B	A	T	U		1	4		O	K	T	O	B	E	R
1	9	9	8															

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

J	L		A	L		A	L	A	A	H		3						
---	---	--	---	---	--	---	---	---	---	---	--	---	--	--	--	--	--	--

Tempat Penelitian :

P	T		H	E	R		I	N	T	A								
P	L	A	N	T	A	T	I	O	N									

Alamat Penelitian :

J	L		M	A	U	L	A	N	A		L	U	B	I	S		N	O
0	9																	

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

(VIVI OCTIA ANANDA)

No : 061/A.7/PT-FH/V/2020
Hal : Pemberitahuan Selesai Penelitian
Lampiran : -

Medan, 06 Mei 2020

Kepada
Dekan UMSU Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Sumatera Utara

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No: 008/B.2/HFH/IV/2020 tentang permohonan Izin Penelitian dalam rangka Tugas Akhir atas nama Vivi Octia Ananda NPM : 1605160008 telah selesai dan sudah menyerahkan hasil laporan ke PT. Herfinta Farm & Plantation Medan.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. Herfinta Farm and Plantation
Dibuat di Medan:



GERI WAHYUDI KARIM
HR & GA MANAGER



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 07 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : VIVI OCTIA ANANDA
N .P.M. : 1605160008
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Batu, 14 Oktober 1998
Alamat Rumah : Al Falah III
JudulProposal :PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.HERFINTA FARM & PLANTATION MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Herfinta Farm & Plantation Medan
Bab I	Latir belakang Masalah. Identifikasi masalah, Batasan Masalah
Bab II	Indikator kinerja, stres kerja, lingkungan kerja, Kerangka Konseptual
Bab III	Regresi linear Berganda
Lainnya	Mendeley / Daftar pustaka
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

M.TAUFIK LESMANA, SP., MM.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

NEL ARIANTY, SE., MM.