

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA**

SKRIPSI

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

Oleh :

TINA FITRIA TARIGAN
NPM : 1405160794



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 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 Senin, tanggal 02 April 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : TINA FITRIA TARIGAN
NPM : 1405160794
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA

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

Penguji II

(Dr. AZUAR JULIANDI, SE, S.Sos, M.Si)

(Drs. HANI ISKANDAR, SE, MM)

Pembimbing

(RINLAS UTI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : TINA FITRIA TARIGAN

N.P.M : 1405160794

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SOCFIN INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, SE, MM, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : TINA FITRIA TARIGAN
NPM : 1405160794
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....23.20.17

Pembuat Pernyataan



Tina Fitria Tarigan

NB :

- 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 : TINA FITRIA TARIGAN
N.P.M : 1405160794
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN
INDONESIA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
	BAB IV		
2/3-18	- Hasil penekanan - Karakteristik Responden - Deskripsi Jawaban Responden		
	- Asumsi klasik dijelaskan - Uji t → Hasil - Uji F → Hasil		
12/3-18	- Pembahasan 1. pengaruh X_1 → Y 2. pengaruh X_2 → Y 3. pengaruh X_1 dan X_2 → Y		
21/3-18	- Kesimpulan & Saran - Daftar pustaka, Daftar tabel, Daftar Gambar		
29/3-18	- Acc Surang Meja hijau		

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

TINA FITRIA TARIGAN, NPM 1405160794, Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi dan daftar pertanyaan (*questioner*), Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia dimana r_{hitung} sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $R_{x_1x_2y} = 0,117$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika stres dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari uji F diperoleh 0,451 dengan sig $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,014 atau 14%, menunjukkan sekitar 14% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 14%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Stres, Lingkungan, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahiroil' alamin, puji syukur penulis penatkan kehadiran ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**" sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendorong dan membantu dalam penyusunan skripsi ini, yakni kepada :

1. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Nurdin Hasibuan serta Ibu tersayang Sri Ningsih yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian dan pengorbanan, bimbingan serta Do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemampuan yang keras dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si., selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku Pembimbing yang telah Membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Staff serta Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh karyawan/ti PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Medan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman seperjuangan kos martimbang 33, pipin, nadia, tina, salmi, temann magang, khususnya keluarga besar kelas Manajemen I Pagi dan Manajemen C Siang Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU stambuk 2014 terima kasih atas segala kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan agar skripsi dapat menjadi lebih baik lagi dari sekarang. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca dan khususnya penulis.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2018

Penulis

Mayang May Rossy Hsb

NPM : 1405160692

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	7
c. Penilaian Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Disiplin Kerja.....	13
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
c. Macam-macam Disiplin Kerja	15
d. Indikator Disiplin Kerja	15

3. Stres Kerja.....	14
a. Pengertian Stres Kerja	14
b. Faktor-faktor penyebab Stres Kerja.....	15
c. Indikator Stres Kerja.....	17
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional.....	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Data	35
1. Deskripsi Data	35
2. Karakteristik Responden	36
a. Jenis Kelamin.....	36
b. Usia.....	37
c. Masa Kerja.....	37
d. Tingkat Pendidikan.....	38
3. Deskripsi Variabel Penelitian	39
a. Variabel X ₁ (Disiplin Kerja)	39
b. Variabel X ₂ (Stres Kerja).....	41

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)	43
B. Analisis Data.....	45
1. Uji Asumsi Klasik.....	45
a. Uji Normalitas.....	45
b. Multikolinearitas	46
c. Heterokedastisitas	46
2. Regresi Linear Berganda	48
a. Uji T	49
b. Uji F.....	50
c. Koefisien Determinasi	52
C. Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
III.1 Indikator Kinerja Karyawan	24
III.2 Indikator Stres Kerja	24
III.3 Indikator Disiplin Kerja	24
III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	25
III.5 Skala Likert.....	27
III.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	29
III.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	29
III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	30
III.9 Hasil Uji Reliabilitas variabel X1, X2 dan Y	31
IV.1 Skala Likert	35
IV.2 Jenis Kelamin Responden	36
IV.3 Usia Responden	37
IV.4 Masa Kerja Responden	37
IV.5 Tingkat Pendidikan	38
IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1).....	39
IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X2)	41
IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
IV.9 Multikolinearitas.....	46
IV.10 Koefisien Regresi.....	48
IV.11 Uji T	49
IV.12 Uji F	51
IV.13 Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
II. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
II. 2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
II. 3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
IV.1 Uji Normalitas	45
IV.2 Heterokedastis	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Pada era globalisasi sekarang ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan para digma baru di dalam organisasi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja. Tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian. Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, sebuah perusahaan memerlukan system manajemen yang efektif dan efesien. Perusahaan harus menyesuaikan diri dan dapat melewati setiap perubahan. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai system tertutup, tetapi organisasi merupakan system terbuka yang harus dapat merespon setiap perubahan eksternal dengan cepat dan efesien.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen kunci dalam perencana astrategis setiap bisnis. Manajemen Sumber Daya yang strategis berkenaan dengan perencanaan, evluasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar memperoleh sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi, atau cara pandang karyawan, dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya

Menurut Moehariono (2009; hal 61) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Menurut Robbin (2008, hal 127) Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan ataupun tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Akibat dari stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Gejala fisiologis adalah pengaruh awal stres yang biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Gejala psikologis adalah ketidakpuasan kerja, namun juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain misalnya, ketegangan, kejengkelan, kejenuhan, kecemasan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Gejala perilaku adalah

gejala stres yang berkaitan dengan perilaku yang meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, perubahan kebiasaan pola makan, dan ketidakteraturan waktu tidur.

Disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan, sehingga karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah yang akan berdampak stres. Perusahaan yang tengah berkembang biasanya menetapkan target dan tuntutan kerja yang cukup tinggi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Namun, target dan tuntutan kerja yang ditetapkan perusahaan justru dapat menimbulkan stress bagi karyawan dan justru dapat menurunkan kinerja karyawannya. Stres kerja juga dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Menurut Sadarmayanti (2001; hal 21), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang

kurang baik akan mengakibatkan karyawan akhirnya mengalami stress dan mengganggu semangat kerja atau tidak konsentrasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Jika karyawan tidak disiplin akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman pada lingkungan tersebut. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja kurang baik akan dapat menuntut tenaga kerja dalam waktu yang lebih baik sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Salah satu perusahaan yang diteliti peneliti adalah PT. Socfin Indonesia. PT. Socfin Indonesia merupakan perusahaan yang mengoperasikan perkebunan karet, kelapa sawit, dan tanaman lainnya dan juga pengolahan, rehabilitasi, pengembangan dan modernisasi perkebunan dan pembibitan, pabrik dan peralatan yang terbaru, untuk penjualan ekspor produk perkebunan dan kehutanan. Didalam hasil prasurvey yang dilakukan peneliti di PT. Socfin Indonesia, masalah yang paling dominan terjadi yaitu adanya tuntutan penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan waktu yang sangat singkat. Sering sekali karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang bersifat mendesak. Tidak adanya tanggung jawab atasan terhadap pekerjaannya sehingga tugas tersebut dibebankan kepada karyawan yang dapat memicu terjadinya stress kerja pada karyawan. Selain itu kesenjangan dimana komunikasi yang ada pada karyawan masih belum berjalan dengan baik karena masih terjadi miskomunikasi antar karyawan lama dan karyawan baru. Peneliti juga mendapati fakta bahwa

adanya kemampuan kinerja karyawan yang masih rendah seperti kemampuan menguasai pekerjaan, masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan peraturan perusahaan. Akibatnya pelaksanaan tugas tidak dapat berjalan dengan lancar, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih bisa mengatur waktu jam kerja karyawan agar mengurangi terjadinya stress kerja serta lebih memperhatikan karyawannya agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Indonesia”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diiktisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah (menurut Juliandi,dkk, 2015, hal 102). Berdasarkan uraian diatas, perusahaan seharusnya bisa menyeimbangkan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan sehingga tidak memicu adanya terlalu tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu juga perusahaan harus memberikan kenyamanan tempat kerja dan memberikan peraturan-peraturan yang tegas untuk karyawan agar karyawan dapat menjaga lingkungan kerja dengan baik..

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada PT.Socfin Indonesia dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya desakan waktu penyelesaian pekerjaan yang sangat singkat.

2. Adanyakesenjangan komunikasi pada karyawan masih belum berjalan dengan baik karena masih terjadi miskomunikasi antar karyawan.
3. Kemampuan kinerja karyawan yang masih rendah seperti kemampuan menguasai pekerjaan, masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan perusahaan.

C. Batasan masalah

Batasan masalah berkaitan dengan identifikasi masalah, jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah-masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi (menurut Umar yang dikutip oleh Juliandi, dkk, 2015 hal 103). Untuk menghindari kekeliruan dan perluasan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai stress kerja dan lingkungan kerja non fisik, kemudian untuk objek penelitiannya data diambil pada pegawai tetap yang bekerja pada PT. Socfin Indonesia.

D. RumusanMasalah

Rumusan masalah merupakan subbab yang sangat berkaitan dengan batasan masalah. Masalah yang telah dibatasi sebelumnya perlu dirumuskan sebagai upaya memberikan arah, bahwa apa sebenarnya fokus yang hendak diteliti oleh peneliti (menurut Juliandi, dkk, 2015, hal 104).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah

1. Apakah ada pengaruh stres terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfin Indonesia ?
3. Apakah ada pengaruh stres dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfin Indonesia ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah hal-hal objektif apa sebenarnya yang ingin dicapai oleh peneliti, berkaitan dengan hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah (menurut Juliandi, dkk, 2015, hal 104).

Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfin Indonesia.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

F. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian adalah subbab dimana dimana peneliti mengemukakan manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh apabila tujuan penelitian dicapai (menurut Juliandi, dkk, 2015 hal 105).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

a. Bersifat Treoritis

1. Seagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian

b. Bersifat Praktis

Bagi PT.Socfin indonesia khususnya, untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam meyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Manfaat Mahasiswa

sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan pengetahuan yang dimiliki.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 67) “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Luthans dalam Astutik (2016, hal 9) menyatakan bahwa didalam manajemen sumber daya manusia kinerja didefinisikan sebagai kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersikap individual. Karena setiap pegawai masing-masing memiliki tingkat kemampuan

yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu kinerja juga merupakan aksi bukan kejadian. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 181), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang”

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi/perusahaan itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan organisasi itu akan mudah dicapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi sapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal 189) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

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

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

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

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

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

10) Lingkungan kerja

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

11) Loyalitas

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

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja menurut Kasmir (2016, hal 195)

yaitu :

1) Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan menaikkan gaji, atau tunjangan lainnya.

2) Jenjang karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

3) Citra karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu.

c. Penilaian kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal 196) “penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya”

Jadi dapat disimpulkan penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Adapun penilaian terhadap kinerja individu menurut Kasmir (2016, hal 200) adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016, hal 209) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan yang terdiri dari *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3) Kehandalan kerja

Kehandalan kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Yang terdiri

dari sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (2014, hal 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut Siagian dalam Astianto (2014, hal 2) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

b. Jenis-jenis stres kerja

Para ahli psikologi mendefinisikan stres dalam berbagai bentuk. Definisi kontemporer menyebut stres dari lingkungan eksternal sebagai stresor, respon terhadap stresor sebagai stres atau distres (misalnya perasaan terhadap tekanan). Para peneliti juga membedakan antara stres yang merugikan dan merusak yang disebut *distres*, dan stres yang positif dan menguntungkan yang disebut *eustres*. Selye (Sarafino, 1998) menyebutkan satu jenis stres yang sangat berbahaya dan merugikan disebut dengan *distres*. Satu jenis stres lainnya yang justru bermanfaat atau konstruktif disebut *eustres*. Stres jangka pendek mungkin mempunyai akibat yang bermanfaat,

tetapi jika stres berlangsung terus-menerus akibat yang terjadi menjadi negatif, karena akan mengganggu kesehatan dan kehidupan pada umumnya.

c. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Luthans dalam Noor (2016, hal 3) mengatakan beberapa faktor penyebab stres adalah *Stressor* ekstra organisasi (stres yang berasal dari luar organisasi), *Stressor* organisasi (stres yang berasal dari organisasi), *Stressor* kelompok, serta *Stressor* individual.

Mangkunegara (2009, hal 157) mengemukakan beberapa faktor stres kerja antaranya yaitu :

- 1) Beban kerja yang terlalu berat
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- 6) Konflik kerja
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

Dapat disimpulkan faktor penyebab terjadinya stres antara lain faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan serta faktor dari diri sendiri.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Mulyadi (2003, hal 90) mengatakan indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Intimidasi dan tekanan
- 2) Ketidaccocokan dengan pekerjaan

- 3) Pekerjaan yang berbahaya
- 4) Beban berlebihan
- 5) Target dan harapan yang tidak realitis

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Rodi Ahmad Ginajar : 2013).

Menurut Basuki dan Susilowati lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Arta Adi Kusuma:2013).

Menurut Yasa dan Utama lingkungan kerja adalah kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Intan Lautia:2016)

a. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah

1. Penerangan cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya

penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Temperatur 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 jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondosi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembabapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini memepengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnuya peredaran darah untuk memenuhi

kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4. Sikulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu oleh proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotonya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekita tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memeberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

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

menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal berkonsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan ditempat kerja

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

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dll, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat

memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pemantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada pengaruhnya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, ttata warna, perlengkapan lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

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

b. Jenis lingkungan kerja

Menurut sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik seara langsung maupun tidak langsung.lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

d. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan yang diselesaikan sesuai standard yang benardan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

e. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua skala pengukuran, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik yang terbagi atas penerangan cahaya ditempat kerja, temperatur suhu duruang kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.
2. Lingkungan kerja nonfisik yang terbagi atas pengaruh kerja terhadap karyawan dengan atasan, pengaruh kerja terhadap sesama karyawan dan pegawai kerja terhadap atasan dengan karyawan.

Menurut Nitisemito dalam septianto (2010, hal 31) indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

1. Tanggung jawab kerja

2. Perhatian dan dukungan pimpinan
3. Kerja sama antar kelompok
4. Hubungan kerja
5. Kelancaran komunikasi

B. Kerangka Konseptual

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antar variabel satu dengan yang lainnya.

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja muncul akibat banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Jika stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan maka karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal. Apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astianto (2014) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar II-1 : Pengaruh stres Kerja dengan Kinerja

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut mangkunegara (2004, hal 68) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. karena akan membentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu bahwasanya kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja seperti yang dikemukakan (Arik, 2014), bahwa para karyawan menaruh perhatian besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.



Gambar II-2 : Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja

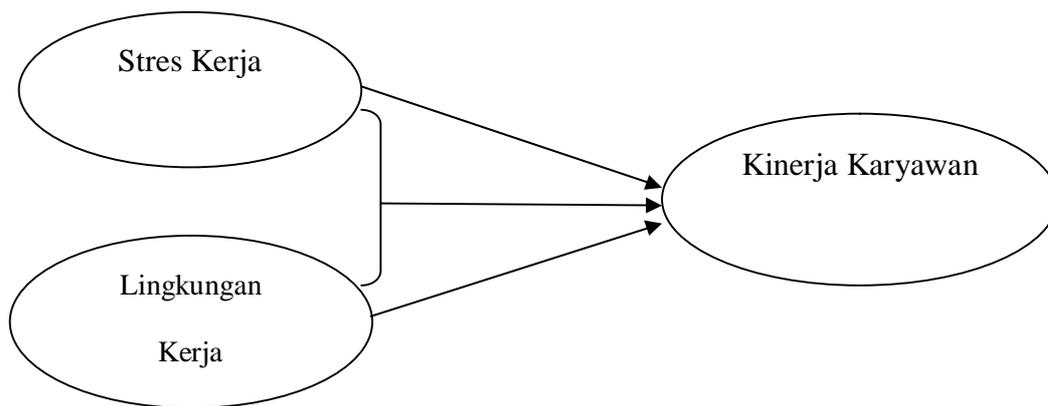
2. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kinerja sebagai suatu proses kesinambungan dari suatu tindakan yang terdiri atas unsur yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai suatu hasil dari fungsi suatu pekerjaan tertentu yang diinginkan selama suatu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur pencapaian target, tujuan atau sasaran yang menjadi beban tugasnya. Kinerja yang baik dapat tercapai pada saat karyawan dalam kondisi yang baik pula.

Variabel yang mempengaruhi kinerja selain stres kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, hasil penelitian yang dilakukan yusianto (2008) menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang merupakan dimensi (indikator) dari variabel stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut ditemukan masih terdapatnya inkonsistensi temuan dari penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji kembali pengaruh dari masing-masing variabel.



Gambar II-3 : Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Pengertian hipotesis secara umum yaitu jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empirik melalui suatu analisis (berdasarkan data dilapangan) dan kesimpulannya bersifat sementara. Dari uraian diatas, disiplin dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia.
- 3) Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karawan pada PT. Socfin Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016, hal 7) penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

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

Sumber : Mangkunegara(2013, hal 7)

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Adapun indikator stres kerja sebagai berikut :

Tabel III 2
Indikator Stres Kerja

NO	Indikator Stres Kerja
1	Kondisi pekerjaan
2	Stres karena peran
3	Factor interpersonal
4	Perkembangan karir
5	Struktur organisasi

Sumber : Mulyadi (2003, hal 90)

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator lingkungan Kerja.

No	Indikator
	Struktur kerja
2	Tanggung jawab kerja
3	Perhatian dan dukungan pimpinan
4	Kerjasama antar kelompok
	Suasana kerja
6	Hubungan kerja
7	Kelancaran komunikasi

Sumber : sedarmayanti (2009, hal 46)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Jl KL Yos Sudarso No. 106 Medan.

2) Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan pada bulan November 2017 s/d Maret 2018. selesai penyusunan penelitian ini dilaksanakan, dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel III.4
Jadwal Penelitian**

KEGIATAN	BULAN PELAKSANAAN 2017/2018														
	Nov-17			Des-17			Jan-18			Feb-18			Mar-18		
Prariset/Riset															
Pengajuan Judul															
Penyusunan Proposal															
Seminar Proposal															
Pengumpulan Data															
Penyusunan Skripsi															
Bimbingan Skripsi															
Sidang Meja Hijau															

D. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Menurut Juliandi (2015, hal 51) menyatakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Adapun

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bidang SDM PT. Socfin Indonesia sebanyak 68 orang.

2) Sampel

Menurut Juliandi (2015, hal 51) menjelaskan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah wakil-wakil dari populasi yaitu berjumlah 68 karyawan yang bekerja di bidang SDM PT. Socfin Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016, hal. 137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan. dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 138) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

a. Skala Pengukuran Penelitian

Instrument dalam penelitian menggunakan hasil data dari kuisisioner. Pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

Tabel III.5
Skala Pengukuran

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber (2016, hal 142) menyatakan kuwestioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukn dengan cara memveri perangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket

b. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian.

Berikut merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

n : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan y

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

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

$\sum x_i y_i$: Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas instrument Dengan membandingkan nilai

r_{hitung} dengan r_{tabel}

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrumen yang tepat/ benar, sehingga data yang dikumpulkan juga merupakan data yang tepat/benar. Pengujian validitas tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut dengan syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid, dengan membandingkan r_{tabel} yang diperoleh berdasarkan perhitungan. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah program komputer SPSS versi 16.0.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Stres (X1)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,498	0,238	Valid
2	0,271	0,238	Valid
3	0,498	0,238	Valid
4	0,271	0,238	Valid
5	0,762	0,238	Valid
6	0,762	0,238	Valid
7	0,562	0,238	Valid
8	0,762	0,238	Valid
9	0,562	0,238	Valid
10	0,762	0,238	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Tabel III.7**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan (X2)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,821	0,238	Valid
2	0,284	0,238	Valid
3	0,821	0,238	Valid
4	0,240	0,238	Valid
5	0,299	0,238	Valid
6	0,371	0,238	Valid
7	0,299	0,238	Valid
8	0,499	0,238	Valid
9	0,277	0,238	Valid
10	0,821	0,238	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Tabel III.8**Hasil Uji Validitas Instrumen kinerja (Y)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,876	0,238	Valid
2	0,876	0,238	Valid
3	0,432	0,238	Valid
4	0,208	0,238	Valid
5	0,302	0,238	Valid
6	0,264	0,238	Valid
7	0,843	0,238	Valid
8	0,433	0,238	Valid
9	0,319	0,238	Valid
10	0,876	0,238	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbanch Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Kriteria penarikan kesimpulan :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) < 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Tabel III.9

Hasil Uji Reabilitas Variabel X1.X2 dan Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Stres (X1)	0,777	Valid
Lingkungan (X2)	0,714	Valid
Kinerja (Y)	0,725	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

F. Teknik Analisis Data

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

1) Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Sehingga dapat mengetahui disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji regresi linier berganda.

Adapun rumus *Regression Analysis* adalah sebagai berikut :

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

(Sugiono, 2016, hal 192)

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

x₁ = stress kerja

x₂ = lingkungan kerja

b₁-b₂ = koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi uji asumsi klasik antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Normalitas data dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smimov*, kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikan > 0,05 berarti distribusi data normal
- Jika nilai signifikan < 0,05 berarti distribusi data tidak normal

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF), jika VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang digunakan untuk mengukur heteroskedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) membentuk satu pola yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber : Ghozali (2013, hal 84)

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = jumlah sampel

kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kualitas produk dan citra merek tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 tolak, artinya kualitas produk dan citra merek berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

b. Uji Simultan (uji f)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Ghozali (2013, hal 87)

Dimana :

N= jumlah sampel

K = jumlah variabel

R = koefisien korelasi ganda

Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

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

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

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya kualitas produk dan citra merek tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.
- b. Jika $F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya kualitas produk dan citra merek berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas.

Menurut Ghazali (2013,hal 87) uji determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sambungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat sejauh mana keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang akan terbentuk.

Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

(Ghazali, 2013 hal 87)

Dimana : D = koefisien determinan

R^2 = nilai koefisien berganda

100 % = presentase kontribusi

BAB IV
DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 (Stres Kerja), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (Lingkungan Kerja), dan 10 Pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Stres kerja, variabel X_2 adalah Lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada perawat PT. Socfin Indonesia sebagai sample yang berjumlah 68 orang dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) maupun variabel Y terikat (Kinerja Karyawan). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah PT. Socfin Indonesia sebanyak 68 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Dari jumlah 68 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 41 karyawan laki-laki dan 27 karyawan perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	41	60,3	60,3	60,3
Perempuan	27	39,7	39,7	39,7
Total	68	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS, (2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden berjenis laki-laki sebesar 41 orang (60,3%) dan jenis kelamin perempuan 27 orang (39,7%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin karyawan PT. Socfin Indonesia adalah laki-laki dengan jumlah 41 karyawan dari total 68 karyawan yang ada di PT. Socfin Indonesia pada tahun 2017.

b. Usia

Tabel IV.3
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-30 tahun	34	50	50	50
31-40 tahun	11	16,2	16,2	16,2
>40 tahun	23	33,8	33,8	33,8
Total	68	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 22-30 tahun sebanyak 34 orang (50%), umur 40-50 tahun sebanyak 23 orang (33,8%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur 31-40 tahun sebanyak 11 orang (16,2%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan di PT. Socfin Indonesia adalah 22-30 dengan jumlah 34 karyawan dari total 68 karyawan yang ada di PT. Socfin Indonesia.

c. Masa Kerja

Tabel IV.4
Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 tahun	33	48,5	48,5	48,5
6-10 tahun	19	28	28	28
>10 tahun	16	23,5	23,5	23,5
Total	68	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 0-5 tahun adalah 33 orang atau (48.5%),

masa kerja 6-10 tahun adalah 19 orang atau (28%), dan masa kerja >10 tahun adalah 16 orang atau (23,5%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan di PT. Socfin Indonesia adalah 0-5 tahun dengan jumlah 33 karyawan dari total 68 karyawan yang ada di PT. Socfin Indonesia.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.5
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	7	7	7
	S1	57	83,8	83,8	83,8
	S2	6	9	9	9
	Total	68	100	100	100

Sumber Data Penelitian SPSS,(2016)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Socfin Indonesia dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan Strata-1 sebanyak 57 orang (84%) , D3 sebanyak 5 orang (7%) dan kelompok yang terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 6 orang (9%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan di PT. Socfin Indonesia adalah berasal dari lulusan Strata-1 dengan jumlah 57 karyawan dari total 68 karyawan yang ada di PT. Socfin Indonesia.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel X_1 (Stres Kerja)

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

Table IV.6
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Stres Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	48,5	35	51,5	0	0	0	0	0	0	68	100
2	32	47	35	51,5	1	1,5	0	0	0	0	68	100
3	33	48,5	37	54,4	0	0	0	0	0	0	68	100
4	35	51,5	32	47	1	1,5	0	0	0	0	68	100
5	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
6	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
7	30	44,1	31	45,6	7	10,3	0	0	0	0	68	100
8	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
9	30	44,1	31	45,6	7	10,3	0	0	0	0	68	100
10	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Diolah,2016

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya diancam pemecatan jika target kerja tidak mencapai, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (51,5%)
2. Jawaban responden tentang atasan saya hanya fokus pada kesalahan dari pada perbaikan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (51,5%)
3. Jawaban responden tentang saya bekerja tidak sesuai dengan keahlian atau bidang, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (54,4%)

4. Jawaban responden tentang akan saya resign jika masalah terus-terusan tidak terselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang (51,5%)
5. Jawaban responden tentang saya difasilitasi keamanan pekerjaan diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (42,7%)
6. Jawaban responden tentang saya dilindungi dengan badan instansi pemerintahan atau asuransi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (42.7%)
7. Jawaban responden tentang saya diberikan pekerjaan oleh pimpinan sangat banyak tidak sesuai harapan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (45,6%)
8. Jawaban responden tentang saya menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (42.7%)
9. Jawaban responden tentang saya selalu mencapai target pekerjaan dengan waktu yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (45,6%)
10. Jawaban responden tentang saya mampu membuat keputusan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (42.7%)

b. Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
2	35	51,5	33	48,5	0	0	0	0	0	0	68	100
3	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100
4	20	29,4	36	52,9	12	17,7	0	0	0	0	68	100
5	32	47,1	35	51,5	1	1,5	0	0	0	0	68	100
6	21	30,9	36	52,9	11	16,2	0	0	0	0	68	100
7	32	47,1	35	51,5	1	1,5	0	0	0	0	68	100
8	26	38,2	41	60,3	1	1,5	0	0	0	0	68	100
9	33	48,5	34	50	1	1,5	0	0	0	0	68	100
10	17	25	29	42,7	22	32,4	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Diolah,(2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya membuat perencanaan pekerjaan termasuk berapa lama waktu yang ditargetkan , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (42,7%)
2. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap loyalitas yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (51,5%)
3. Jawaban responden tentang saya diberikan kebebasan dari pimpinan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (42,7%)

4. Jawaban responden tentang saya jarang diberi arahan oleh pimpinan apabila saya membutuhkan pemecahan masalah yang terkait dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
5. Jawaban responden tentang kerjasama saya dan rekan kerja diperusahaan berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (51,5%)
6. Jawaban responden tentang hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
7. Jawaban responden tentang saya bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bisa langsung diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (51,5%)
8. Jawaban responden tentang saya menganggap rekan kerja diperusahaan tidak sebatas rekan kerja tapi sudah seperti bagian dari keluarga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (60,3%)
9. Jawaban responden tentang interaksi saya rekan kerja perlu ditingkatkan agar lebih akrab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (50%)
10. Jawaban responden tentang saya selalu terbuka dalam berkomunikasi bila ada konflik dilingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab sebanyak 29 orang (42,7%)

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel IV.8
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	45,6	36	52,9	1	1,5	0	0	0	0	68	100
2	23	33,8	44	64,7	1	1,5	0	0	0	0	68	100
3	27	39,7	30	44,1	11	16,2	0	0	0	0	68	100
4	33	48,5	33	48,5	2	3	0	0	0	0	68	100
5	36	52,9	32	47,1	0	0	0	0	0	0	68	100
6	23	33,8	32	47,1	13	19,1	0	0	0	0	68	100
7	31	45,6	36	52,9	1	1,5	0	0	0	0	68	100
8	26	38,2	36	52,9	6	8,8	0	0	0	0	68	100
9	23	33,8	39	57,4	6	8,8	0	0	0	0	68	100
10	31	45,6	36	52,9	1	1,5	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Diolah,(2016)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
2. Jawaban responden tentang saya bekerja lebih baik dibanding rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (64,7%)
3. Jawaban respnden tentang hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (44,1%)

4. Jawaban responden tentang saya berusaha menghasilkan kualitas kerja demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (48,5%)
5. Jawaban responden tentang saya selalu berhati-hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
6. Jawaban responden tentang saya dapat mengembangkan ide untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (47,1%)
7. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai visi dan misi perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
8. Jawaban responden tentang keterampilan yang dimiliki saya berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)
9. Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti intruksi yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (57,4%)
10. Jawaban responden tentang saya saling menghormati sesama karyawan tanpa melihat posisi jabatannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (52,9%)

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

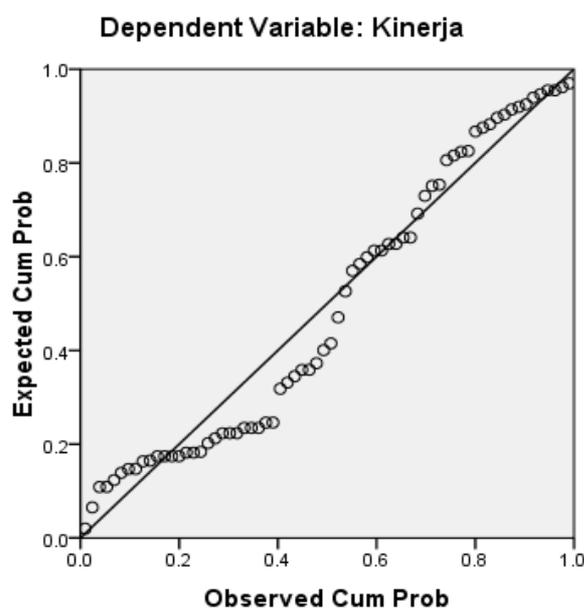
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan 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 normalitas.

Gambar IV.1 Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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

b. Multikolinearitas

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

Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000		
	Stres	-1.015	.194	-1.776	-.471	.000	.352	2.840
	Lingkungan	.114	.201	.117	.565	.015	.015	2.840

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

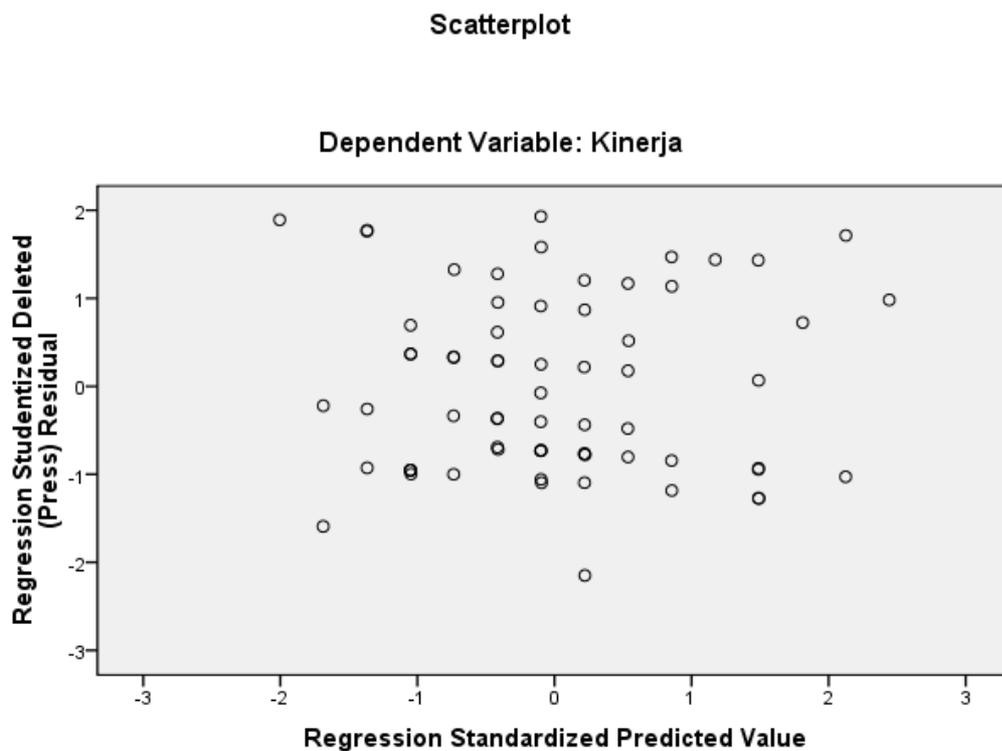
c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

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

Gambar IV.2 Heterokedastisitas



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

2. Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV.10 Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000
	Stres (X ₁)	-1.015	.194	-1.776	-471	.000
	Lingkungan (X ₂)	.114	.201	.117	.565	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 16.0 di dapat:

$$a = 38,462$$

$$b_1 = 0,000$$

$$b_2 = 0,114$$

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

$$Y = 38,462 + 0,000 X_1 + 0,114 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel stres kerja (X₁) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.462	5.103		7.538	.000
	Stres (X ₁)	-1.015	.194	-.1.776	-471	.000
	Lingkungan (X ₂)	.114	.201	.117	.565	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

coefficients : $t_{hitung} = 0,002$ $t_{tabel} = 1,996$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ø Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,

Ø Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Stres kerja (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar -0,471 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 68 sample t_{tabel} sebesar 1,996 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} -0,471 < t_{tabel} 1,996$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial stres (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

$$\text{coefficients : } t_{\text{hitung}} = 0,565 \quad t_{\text{tabel}} = 1,996$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ø Ho ditolak bila : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$,

Ø Ho diterima bila : $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,565 dengan nilai signifikan 0,015 sedangkan nilai ketentuan untuk 68 sample t_{tabel} sebesar 1,996 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{\text{hitung}} 0,565 < t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan nilai signifikan $0,015 > 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia.

b. Uji f

Hipotesis substantial dalam penelitian ini adalah : stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substantial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \Rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

Ha : Salah satu $\beta \neq 0 \Rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

Tabel IV.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.565	2	4.282	.451	.000 ^a
	Residual	616.671	65	9.487		
	Total	625.235	67			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja

$F_{\text{tabel}} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 68-2-1= 64$ adalah 3,14 , $F_{\text{hitung}} = 0,451$

- $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel IV.12 uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,451 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 68 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,14, maka diperoleh $F_{\text{hitung}} 0,451 > F_{\text{tabel}} 3,14$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

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

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.117 ^a	.014	-.017	3.08014

a. Predictors: (Constant), ;Lingkungan, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,117 dan R-Square adalah 0,014 atau 14%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 14%, sedangkan sisanya sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Stres (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia. Hal ini dibuktikan dari hasil thitung ($-0,471$) < t_{tabel} ($1,996$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mailiana (2016, hal. 7) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (0,565) < t_{tabel} (1,996)$ dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia. Pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astianto (2014, hal. 3) tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian diatas secara simultan menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} (0,451) > F_{tabel} (3,14)$ dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya variabel Stres Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia. Dikarenakan hasil $F_{hitung} (0,451) > F_{tabel} (3,14)$ dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,014 atau 14% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Stres kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) adalah rendah, sedangkan sisanya 86% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia. Responden pada penelitian ini berjumlah 68 Karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (-0,471) < t_{tabel} (1,996)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (0,565) < t_{tabel} (1,996)$ dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari Uji Fhitung adalah 0,451 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,014 atau 14% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)

adalah rendah, sedangkan sisanya 86% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Praktis

a. Bagi PT. Socfin Indonesia hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika stres kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja juga meningkat, sehingga ada baiknya pimpinan selalu memberikan lingkungan kerja dengan baik dan memperhatikan stres kerja karyawan.

2. Saran Teoritis

a. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti,dkk (2016).” *Manajemen sumber daya manusia* “ Medan, perdana publishing.
- Arta Adi Kusuma, (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Arik Prasetya, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Amalia, (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha
- Astianto, (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Astutik, (2016). *Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sfa Resto Karanganyar*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Intan Lutia, 2016. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada sales promotion Girl/Man Kalbe Nutritional Cabang Surakarta)*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Irvianti, (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.XL Axiata Tbk Jakarta*. Jakarta Barat: BINUS University
- Juliandi, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnia*. Medan :Umsu Press
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Meiliana, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*. Banjarmasin : Sekolah Tinggi Ilmu Ekomomi Nasional (STIENAS).
- Nitisemito dalam Septianto, (2010). *Pengaruh Stres dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatranport.)* Makasar.
- Robi Ahmad Ginanjar, (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Safaria, (2012). *Manajemen Emosi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Setiawan, (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.

Sjahrudin, (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Bongaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar.

Tri Wartono, (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)*: universitas Pamulang.

<http://www.langkahpembelajaran.com>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Tina Fitria Tarigan
Tempat dan Tanggal Lahir : Pegajahan, 16 April 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Gunung Martimbang No. 33 Medan
Anak Ke : 1 dari 5 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Iskandar Tarigan
Nama Ibu : Legini
Alamat : Desa Pegajahan Dusun Harapan 1

Pendidikan Formal

- | | |
|--|-----------------|
| 1. SD Negeri 104267 pegajahan | Tahun 2002-2007 |
| 2. SMP Negeri 3 Satu Atap Pegajahan | Tahun 2007-2010 |
| 3. SMK Swasta Karya Setia Pegajahan | Tahun 2010-2013 |
| 4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara | Tahun 2014-2018 |

Demikian riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Maret 2018

Penulis

Tina Fitria Tarigan