

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI
CABANG TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

SRI NINDA ULAM SARI

1505160338

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 06 Juli 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang;

MEMUTUSKAN

Nama : SRI NIDDI LUEAM SARI
NPM : 1505160388
Program Studi : MATAJEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTAM TIRTANADI KABUPATEN TAPANULIRATUN MEDAN

Dinyatakan (B) lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

PENGUJI I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

PENGUJI II

(DODI SALDEN CHANDRA, S.E., M.Si)

Pemeringkat

(M. FAHMI, S.E., MM)

Ketua

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

PANITIA UJIAN



Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., 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 : SRI NINDA ULAM SARI

N.P.M : 1505160338

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD NAHMI, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

ABSTRAK

Sri Ninda Ulam Sari, 1505160338, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja yang dianggap penting adalah faktor Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.

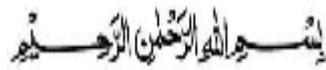
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 55 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Dari hasil pengujian stres kerja (X2) ditemukan tidak adanya pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Selanjutnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,221 atau sebesar 2,21% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dan 77,9% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirrobil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

Adapun tujuan dari penulisan Proposal ini adalah sebagian salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan studi Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril dan materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1 Teristimewa untuk ayahanda Purnadi dan Ibunda Asniar yang tiada henti – hentinya memberikan kasih sayang dan dukungan dan moril maupun material kepada penulis, Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah.
- 2 Bapak Dr.Agussani,M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammdiyah Sumatra Utara.
- 3 Bapak H. Januri,S.E.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 4 Bapak Ade Gunawan,S.E.,Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 5 Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,S.E.,Msi selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 6 Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E.,Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 7 Bapak Dr. Jufrizen, S.E.,Msi selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- 8 Bapak Muhammad Fahmi,S.E.,MM selaku pembimbing yang telah memberikan waktunya yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu proses penyelesaian proposal.
- 9 Bapak/ibu dosen yang telah berjasa dan telah memberikan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di UMSU.Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

- 10 Seluruh staff Bapak/Ibu karyawan kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara terimakasih atas bantuan dan bimbingannya selama penulis melakukan proposal skripsi.
- 11 Untuk adik saya yang pertama Rivaldi Pradiyastama, adik saya kedua Muhammad Hamdu Wirayuda, dan Herdiansayah terimakasih atas dukungannya.
- 12 Untuk temanku khususnya teman satu tempat tinggal saya di Medan, sama berjuang gelar sarjana walau pun bedah fakultas, Naiko Rasaki, Deka Reza Yantie. Terimah kasih atas dukungannya penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa.
- 13 Untuk temanku juga khususnya Ella Septiani, Fika Jayanti, Putri Chia Astary, Astri Annisa Putri, Amelia Dwi Sari Pangaribuan, Sri Habilla Samzaera, Ina Shintya, telah membantu dan mendukung penulis. Semoga Allah SWT membalas imbalan dan pahalanya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak yang terkait.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisnya. Untuk itu penulis terima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Proposal ini. Akhir kata penulis mengharapkan laporan magang ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.

Wassalamu' alaikum. Wr. Wb

Medan, April2019

Penulis,

Sri Ninda Ulam Sari

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	VII
DAFTAR GAMBAR.....	VIII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
c. Arti Penting Kinerja Karyawan.....	9
d. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan	10
e. Indikator Kinerja	11
2. Lingkungan Kinerja	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja	12
b. Jenis- jenis Lingkungan Kerja.....	12
c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
d. Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	13

e. Indikator Lingkungan Kerja.....	14
3. Stress Kerja	15
a. Pengertian Stress Kerja.....	15
b. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	15
c. Upaya Penanggulangan Stress Kerja.....	16
d. Tipe Stress Kerja.....	16
e. Indikator Stress Kerja	17
B. Kerangka Konseptual.....	17
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	17
2. Pengaruh Stres Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	18
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
C. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Pendekatan Penelitian	20
B. Definisi Operasional.....	20
C. Tempat dan Waktu Penelitian	23
D. Populasi dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian.....	34
1. Deskripsi Data.....	34

a. Identitas Karakteristik Responden.....	35
b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
B. Pembahasan.....	50
1. Uji Asumsi Klasik.....	50
2. Uji Regresi Linear Berganda.....	54
3. Uji Hipotesis.....	56
4. Koefisien Determinasi (D).....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
Gambar 2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
Gambar 2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	33
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram.....	47
Gambar 4.2 Uji Normalitas Normal P-Plot.....	48
Gambar 4.3 Grafik Heterokedastisitas.....	50
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	54
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Masalah Pada Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.2	Masalah Pada Lingkungan Kerja Karyawan.....	4
Tabel 1.3	Masalah Pada Stres Kerja Karyawan.....	5
Tabel 3.1.	Indikator Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 3.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	29
Tabel 3.3.	Indikator Stres Kerja.....	30
Tabel 3.4.	Proses Pelaksanaan Penelitian.....	31
Tabel 3.5.	Skala Likert.....	32
Tabel 3.6	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	34
Tabel 3.7	Uji Validitas Stres Kerja.....	34
Tabel 3.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.1	Skala Likert.....	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.5	Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4.7	Skor Angket Stres Kerja.....	48
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.9	Koefisien Regresi Bierganda.....	55
Tabel 4.10	Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	56

Tabel 4.11 Uji Simultan (Uji-t).....	60
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Tabel Indikator Kinerja	22
Tabel III-2 Tabel Indikator Lingkungan kerja.....	23
Tabel III-3 Tabel Indikator Stress kerja	24
Tabel III-4 Rincian Waktu Penelitian.....	24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	18
Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	18
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	19
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	33
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram	47
Gambar 4.2 Uji Normalitas Normal P-Plot	48
Gambar 4.3 Grafik Heterokedastisitas.....	50
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	54
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah mendirikan usaha perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) bertujuan untuk menyediakan air bersih yang melalui pembentukan organisasi yang efektif dan efisien. Untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif dan efisien tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia mengarah pada kinerja yang baik, karena sumber daya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau masalah bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya sumber daya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan ketika potensi mereka bisa dikembangkan secara optimal.

Air bersih merupakan salah satu kebutuhan pokok yang sangat dibutuhkan manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Sebagai contoh yang paling mudah tetapi paling penting adalah untuk minum. Tanpa minum manusia tidak bisa hidup. Sumber air dapat berasal dari mata air pegunungan, sungai, sumur, hujan, dan lainnya. Air yang di bumi tidak pernah terdapat dalam keadaan murni bersih, tetapi selalu ada senyawa atau mineral lain yang terlarut didalamnya. Selain dari pada itu, air seringkali juga mengandung bakteri. Keadaan normal air tergantung pada air itu sendiri dan dari mana air tersebut berasal.

Air minum juga merupakan sumber kebutuhan vital dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari PDAM. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga beberapa keluhan masyarakat secara langsung yang di tujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan beberapa kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan debit air yang kecil.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut dalam memberi pelayanan kepada publik, yaitu seperti Perusahaan Air Minum Daerah Medan yang memberikan pelayanan mengenai fasilitas air bersih untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Kurangnya koordinasi antara sesama karyawan juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu koordinasi atau hubungan yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan itu sendiri. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, dan tersedianya fasilitas

pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi, kerja sama antar karyawan, pengendalian konflik sesama karyawan dan terjaganya suasana kerja karyawan. Lingkungan Kerja non Fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri Lingkungan kerja.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potu, (2013) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins, (2014), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disisi lain, target dan tuntutan kerja yang tinggi kepada karyawan juga memicu timbulnya stress kerja pada karyawan. Dalam kehidupan berorganisasi stress kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin

tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila karyawan tersebut mampu meminimalisir stress kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat. Stress kerja biasanya dipengaruhi karena adanya beban pekerjaan yang semakin meningkat.

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat meningkat kualitas kerja sumber daya manusia yang dimilikinya adalah menciptakan Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja selain itu perusahaan juga harus meminimalisir stres kerja untuk dapat meningkatkan stres kerja karyawan sehingga menciptakan kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri.

Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Oleh karena itu betapa pentingnya memperhatikan lingkungan kerja dan stress kerja untuk meningkatkan

kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut, maka pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang kurang kondusif.
2. Stres kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan relatif tinggi.
3. Kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan kurang maksimal.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Dalam penelitian ini tidak semua faktor kinerja karyawan yang tersebut akan di teliti. Penulis hanya akan berfokus pada lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Khususnya karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di buat rumusan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Cabang Tuasan Medan?
- b. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Cabang Tuasan Medan?

- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Cabang Tuasan Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi karyawan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik.

b. Manfaat praktis:

Penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi, wacana, wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi peneliti:

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono, (2014, hal. 211-212) bahwa “kinerja (*performance*) dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa entries sebagai berikut:

- a. Melakukan , menjalankan, dan melaksanakan.
- b. Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar.
- c. Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab”.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Ada beberapa pendapat tentang kinerja yang dikemukakan oleh para pakar dan ahli dengan formulasi definisi yang berbeda – beda.

Menurut stoner, (2014, hal. 213) kinerja adalah “fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan”. Menurut Suntoro, (2006, hal. 121) mengemukakan “bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi agar mencapai tujuan dalam waktu tertentu”. Pendapat lain Handoko, (2014, hal. 213) juga mengatakan “kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Wirawan, (2009, hal. 5) berpendapat kinerja adalah “keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu

profesi dalam waktu tertentu”. Ilmuwan lain juga dikemukakan oleh Gibson, (2014, hal. 213) “bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan”.

Berdasarkan hal-hal pendapat di atas , penulis mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya.

Agar hasil pelaksanaan hasil kinerja mencapai tujuannya, yang paling penting yaitu dari sumber daya manusianya yang dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wirawan., (2009, hal. 6-8) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut adalah

1. Lingkungan internal organisasi yaitu dukungan sumber daya yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
2. Lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan,kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang .seperti bakat, sifat pribadi, dan keadaan fisik dan kejiwaan.

c. Arti penting kinerja karyawan

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, sehingga perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi

dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Hampir di pastikan setiap perusahaan membuat kebijakan standar penilaian kerja terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja memiliki peran penting bagi perusahaan sebagai bentuk pengamatan terhadap hasil kerja karyawan.

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan diri dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
2. Peningkat yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.
3. Pengambilan keputusan dalam hal penetapan promosi jabatan , mutasi, pemecatan dan perencanaan tenaga kerja.

Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kerja karyawan. Penilaian tersebut sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada pada karyawan tersebut. Dan bagi perusahaan sendiri, penilaian tersebut sangatlah penting untuk mengambil keputusan dalam berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan, pelatihan dan sebagainya.

e. Indikator kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di ukur dari indikator-indikator menurut Hasibuan, (2017, hal. 7) yaitu:

- 1 Kesetiaan, kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2 Prestasi kerja, prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
- 3 Kejujuran, kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.
- 4 Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikannya.
- 5 Kreativitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6 Kerjasama, kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
- 7 kepribadian, kepribadian karyawan dari sikap perilaku ,kesopanan, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan sewajarnya.
- 8 prakarsa, kemampuan berfikir karyawan yang orisional dan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 9 kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- 10 tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

2. Lingkungan kinerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Saydam dan Gouzali, (2017, hal. 49) menyatakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Menurut Wursanto, (2016, hal. 164) lingkungan kerja “merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Menurut pendapat lain Sedarmayanti, (2018, hal. 47) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok)”.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat di simpulkan lingkungan kerja keadaan di sekitar para pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya.

b. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2018, hal. 47) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Dan sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan mapat upun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Pihak manajemen perusahaan juga

hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan.

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik yaitu :
 - a. Suhu, adalah suatu kondisi dimana terdapat perbedaan individual yang besar.
 - b. Kebisingan, adalah tentang suara yang menunjukkan bahwa suara- suara yang konstan dapat mengganggu sehingga menyebabkan penurunan kerja.
 - c. Penerangan, adalah bekerja pada ruangan yang gelap, dan samar- samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intelasi cahaya dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerja.
 - d. udara, privasi di pengaruhi oleh dinding, sekat-an-sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi bekerja dalam pekerjaan mereka
2. Lingkungan kerja non fisik yaitu :
 - a. Struktur tugas, tentang bagaimana, siapa yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tersebut.
 - b. Pola kerja sama, hubungan kerjasama dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk memperoleh hasil yang baik.
 - c. Budaya organisasi, sistem nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi menjadikan tingkah laku perbuatan bagi anggota untuk mengetahui masalah adaptasi, internal dan internal.

d. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun tujuan lingkungan kerja yaitu naik produktivitas perusahaan.

Oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja terlalu di manja dalam bekerja, sehingga hasil capai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Ishak & Tanjung, (2017, hal. 48) mengatakan manfaat lingkungan adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan

e. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur dari indikator-indikator menurut Sedarmayanti, (2010, hal. 131) yaitu :

1. Penerangan yaitu cahaya atau penerang sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Suhu udara yaitu suatu kondisi dimana terdapat tingkat privasi bekerja dalam pekerjaan mereka.
3. Ukuran ruang kerja, besar kecilnya dalam suatu ruangan dapat menentukan gerak kita dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Tata letak ruang kerja, menata letak ditempat kerja sangat di perlukan untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja.
5. Kebersihan, kebersihan dalam suatu tempat kerja sangat di perlukan. Jika kebersihan kurang dapat menyebabkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Jika bunyi itu berjarak jangka panjang terus menerus akan dapat mengganggu tenaga kerja dalam melakukan tugasnya.
7. Peralatan kantor, peralatan dalam bekerja sangatlah penting untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
8. Keamanan bekerja, yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka di perlukan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kesatuan keamanan (satpam)
10. Hubungan sekitar kantor, hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai tersebut akan betah di tempat kerja dan dapat melakukan aktivitas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

3. Stress kerja

a. Pengertian stress kerja

Greenberg & Robbins, (2017, hal. 31) mengatakan bahwa Stress kerja merupakan “suatu kondisi yang terjadi adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan”. Menurut Handoko, (2013, hal. 100) mengemukakan “stress kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”.

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan stress kerja adalah suatu kondisi yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

b. Faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut Mangkunegara A. A., (2011) berpendapat bahwa “Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja”. Menurut pendapat lain Gitosudarmo & Sugita&Rozikin, (2013) yang mempengaruhi stress kerja yaitu “bersumber dari luar seperti lingkungan kerja (lingkungan fisik), pekerjaan itu sendiri, kerja kelompok, organisasi, atau di luar organisasi. Dan bersumber dari individu, seperti kepribadian, kebutuhan, nilai tujuan, umur, dan kondisi kesehatan”.

Handoko T. H., (2011) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan “stress bagi para karyawan, antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan kerja atau desakan waktu.
3. kualitas supervisi.
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
5. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
6. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan” .

c. Upaya Penanggulangan Stres kerja

Menurut Munandar, (2015) upaya penanggulangan stress kerja yaitu :

- a. Meditasi Meditasi merupakan suatu cara menenangkan diri pada posisi tertentu untuk dapat berkonsentrasi pada suatu hal tertentu. Beberapa cara yang termaksud meditasi adalah mendengarkan musik, sholat atau menikmati alam yang indah. Selain itu cara yang lain yang banyak di kenal sebagai bentuk meditasi adalah yoga.
- b. Relaksasi Relaksasi (relaxation) merupakan suatu cara untuk menetralkan ketegangan emosi maupun fisik. Teknik-teknik relaksasi yang dikembangkan para ahli mempunyai tujuan mengurangi ketegangan melalui latihan-latihan mengendurkan otot-otot dan urat saraf. Relaksasi dilakukan dengan bantuan perintah verbal yang diberikan oleh orang yang ahli atau terapis dalam membantu individu untuk menenangkan dan mengendurkan kelompok-kelompok otot tertentu secara bergantian dan bertahap.

d. Tipe Stress Kerja

Beberapa stress kerja bisa jadi berdampak baik, namun bisa juga berdampak buruk. Ada empat tipe stress kerja, yaitu :

- 1 Eustress, merupakan stress yang positif yang bisa memunculkan usaha-usaha yang kreatif. Ketika membutuhkan inspirasi, maka eustress bisa menambah energi untuk melakukannya.
- 2 Distress, merupakan jenis stress negatif, yang umumnya terjadi saat ketika pikiran tidak nyaman dengan perubahan dari rutinitas dan sangat sangat membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. Ada dua distress yaitu stress akut (muncul secara tiba-tiba karena adanya perubahan rutinitas, bisa hilang dengan cepat). Dan stress kronis (muncul secara terus - menerus karena perubahan rutinitas yang terjadi, dan bisa berdampak pada kesehatan fisik maupun mental).
- 3 Hyperstress, merupakan stress negatif yang muncul ketika seseorang dipaksa untuk menjalankan lebih dari yang dibutuhkan. Karyawan yang menyukai pekerjaan yang menantang akan mengalami stress positif, namun ketika

tambahan pekerjaan tersebut berlebihan, akan mengalami kerja lembur tanpa imbalan, dapat menyebabkan hyperstress. Stress ini akan mengarah pada dampak emosi dan fisik.

- 4 Hypostress, merupakan lawannya dari hyperstress. Sebuah kondisi dimana seseorang yang mengalami kebosanan secara terus – menerus. Misalnya seseorang yang menerima pekerjaan – pekerjaan mudah dan tidak menantang pekerjaan rutin terus – menerus, sehingga menyebabkan kehilangan inspirasi dan semangat kerja.

e. Indikator Stress Kerja

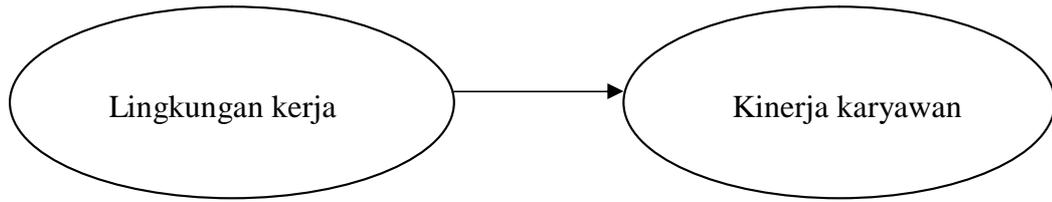
Muljono (2007, hal. 120) mengatakan indikator stress kerja yaitu :

- 1 fisiologis, yaitu bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- 2 Tanggapan fisik, yaitu berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, sangat sensitive terhadap kritikan, subyektif, yaitu berupa kekhawatiran atau ketakutan, bosan, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali, emosi, kesepian.
- 3 Perseptual, yaitu kemampuan memahami dan menginterpretasikan informasi sensor atau kemampuan intelek untuk mencari makna yang diterima oleh panca indera. Seperti anggapan dan keyakinan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

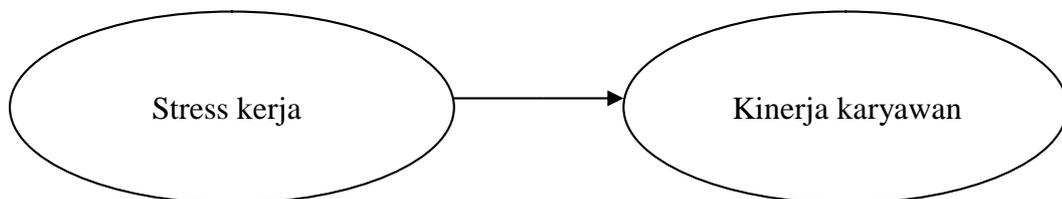
Rahmawanti, Swanto, & Prasetya, (2014) Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung, (2018, hal. 46), dapat diketahui bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dengan kata lain lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka akan diikuti oleh menurun kinerja karyawan.



Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Stress kinerja terhadap Kinerja karyawan

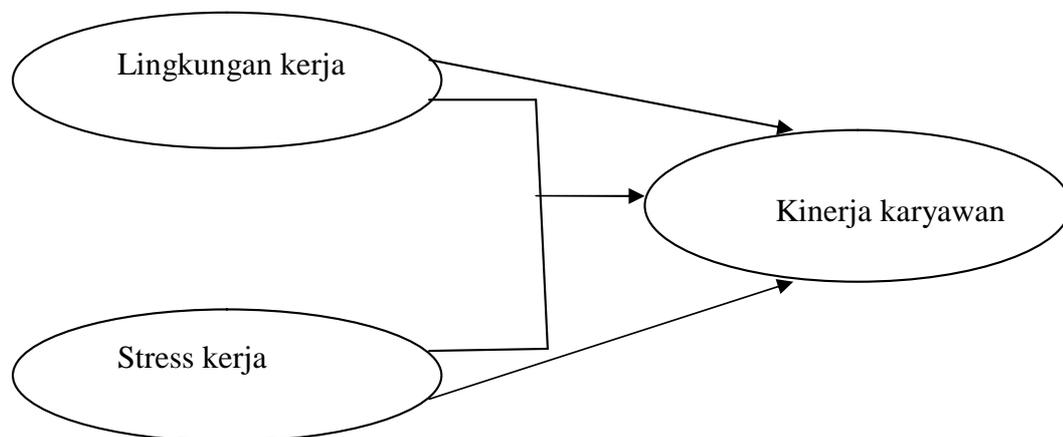
Penelitian-penelitian terdahulu banyak mengkaji bagaimana kaitan stress kerja dengan kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa stress kerja “berpengaruh” terhadap kinerja karyawan yaitu bermakna menjelaskan bahwa ketika sumber stres, seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Wu, (2012). Tetapi ada juga kesimpulan penelitian Novitasri, (2007) yang menunjukkan bahwa stress kerja “tidak berpengaruh” terhadap kinerja karyawan yaitu dalam kaitannya dengan pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (tidak signifikan).



Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan kajian-kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelum ini, maka terlihat bahwa: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap stress kerja; selain itu juga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka, pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja “dimediasi” atau “diantarai” oleh kinerja karyawan.



Gambar II-3. Paradigma penelitian Lingkungan kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah di rumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti, jawaban yang ada didalam hipotesis dikemukakan hanya ada referensi ilmiah (teoritis atau empiris) yang mendukungnya Juliandi, Irfan, & Saprianal, (2017, hal. 111). Sedangkan menurut Juliandi, Irfan, Manurung, & Satriawan, (2016, hal. 5) Hipotesis adalah

jawaban sementara yang merupakan dugaan peneliti terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Dikatakan sementara karena, jawaban didasari oleh faktor-faktor :

- a. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- b. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- c. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui adanya keterkaitan atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini termasuk filsafat yang memandang realitas/fenomena yang dapat diklarisifikasikan, konkret, relatif tetap, terukur, teramati, sistematis yang berhubungan dengan sebab dan akibat. untuk itu pendekatan penelitian ini bersandar pada kevalidan, populasi, dan sampel, adanya dugaan sementara atau hipotesis, data berupa angka dan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika Sugiono , (2014, hal. 7).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah penelitian untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan Mustopadijaja, (2017, hal. 18)

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan

NO	Indikator
1	Kesetiaan
2	Prestasi kerja
3	Kejujuran
4	Kedisiplinan
5	Kreativitas
6	Kerjasama
7	kepemimpinan
8	kepribadian
9	Kecakapan
10	Tanggung jawab

Sumber : Hasibuan, (2017, hal. 7)

2. Lingkungan Kerja (XI)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan Sutrisno (2012, hal. 118).

Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja

NO	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Sirkulasi udara
4	Ukuran ruang kerja
5	Tata letak ruang kerja
6	Kebersihan
7	Kebisingan
8	Peralatan kantor
9	Keamanan bekerja
10	.Hubungan sekitar kantor

Sedarmayanti, (2010, hal. 131)

3. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang (individu), akibat suatu peluang, kendala, atau tuntutan di tempat kerja, yang berkaitan dengan apa yang di inginkan dan hasilnya dipersiapkan sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting Muljono, (2007, hal. 120).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang berhubungan dengan masalah penelitian lalu dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014, hal. 80). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh bagian populasi yang berjumlah 55 orang .

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan untuk penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh (Sugiono, 2014, hal. 81). Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu penelitian ini penulis menentukan sampel yang berjumlah 55 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner tersebut diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III.5 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2014, hal. 93)

1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi person product momen

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

Sugiyono, (2010, hal 255)

Keterangan:

- 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 variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig (2 tailed)* dan membandingkan nya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila sig

(2 tailed) < 0,05, maka butiran instrument valid., jika nilai Sig (2 tailed) > 0,05, maka butir instrument tidak valid.

Tabel III.6
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Nilai Kolerasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,398	0,003 < 0,00	Valid
2	0,514	0,000 < 0,00	Valid
3	0,791	0,000 < 0,00	Valid
4	0,485	0,005 < 0,00	Valid
5	0,374	0,005 < 0,00	Valid
6	0,469	0, 000 < 0,00	Valid
7	0, 471	0,000 < 0,00	Valid
8	0,394	0,003 < 0,00	Valid
9	0,588	0,000 < 0,00	Valid
10	0,577	0,000 < 0,00	Valid
11	0,791	0,000 < 0,00	Valid
12	0,501	0,000 < 0,00	Valid
13	0,791	0,000 < 0,00	Valid
14	0,588	0,000 < 0,00	Valid
15	0,515	0,000 < 0,00	Valid
16	0,538	0,000 < 0,00	Valid
17	0,509	0,000 < 0,00	Valid

Sumber : hasil Pengelolahan SPSS 20.0 (2019)

Dari tabel III.6 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 17 kuesioner tabel lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.7
Uji Validitas Stres Kerja (X2)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,643	0,000 < 0,05	Valid
2	0,679	0,000 < 0,05	Valid
3	0,594	0,000 < 0,05	Valid
4	0,666	0,000 < 0,05	Valid
5	0,507	0,000 < 0,05	Valid
6	0,404	0,002 < 0,05	Valid

Dari tabel III.7 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 6 kuesioner tabel stres kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.8
Uji Validitas Kinerja Kerja (Y)

No	Nilai Kolerasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,532	0,000 < 0,00	Valid
2	0,609	0,000 < 0,00	Valid
3	0,674	0,000 < 0,00	Valid
4	0,674	0,000 < 0,05	Valid
5	0,693	0,000 < 0,05	Valid
6	0,609	0,000 < 0,05	Valid
7	0,503	0,000 < 0,05	Valid
8	0,409	0,002 < 0,05	Valid
9	0,693	0,000 < 0,05	Valid
10	0,421	0,001 < 0,05	Valid

11	0,580	0,000 < 0,05	Valid
12	0,532	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel III.8 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 12 kuesioner tabel stres kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach 's Alpha*.

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

Keterangan:

r = realibilitas instrument

$\sum \sigma_1^2$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butiran pertanyaan

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas > 0,6 maka instrument memiliki realibilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien realibilitas < 0,6 maka instrument memiliki realibilitas yang kurang baik.

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y

Variabel	Nilai reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,906	Reliabel
Stres Kerja	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,938	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar $0,906 > 0,6$ Variabel Stres Kerja (X_2) adalah sebesar $0,837 > 0,6$ Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,938 > 0,6$. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa seluruh Variabel adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametric kolmogroc smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Kriteria ini menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika kolmogrov swirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) > α , 0, 05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti heterokedastisitas dalam model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Sugiyono, (2016, hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

e = Error

3. Hipotesis

a. Uji secara parsial (uji t)

Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

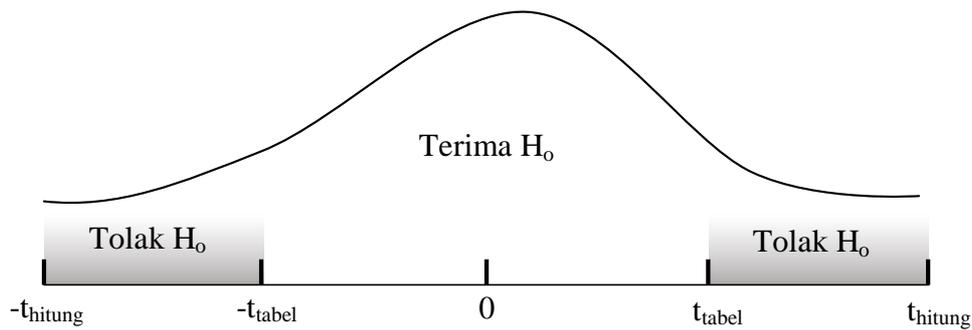
Sanusi, (2014, hal. 171)

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r^2 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel



Gambar III.I Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b) $H_a : r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

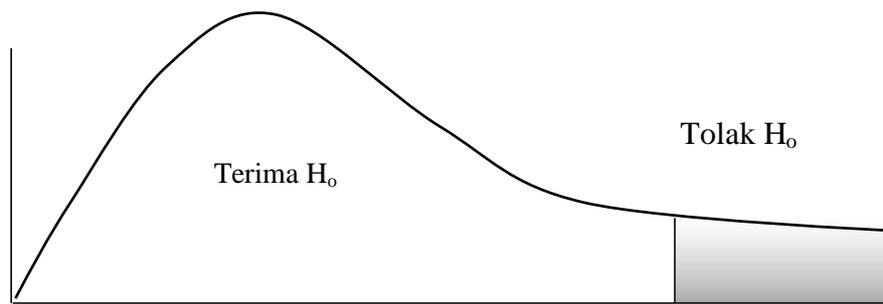
b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

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

Keterangan:

- F_h = Tingkat signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independent
 n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependent (Y)
- b) $H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independent (X_1, X_2) dengan variabel dependent (Y).

4. Koefisien Determinasi

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus yang digunakan:

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

Sudjana, (2006, hal. 370)

Keterangan:

- D = Determinasi
- R^2 = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 orang responden karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan melalui penyebaran angket, penulis melakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dari responden. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari pegawai di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Penelitian dengan penarikan sampel menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Penghitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2014, hal. 93)

Dalam ketentuan di atas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X_1 dan X_2 .

a) Identitas Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan yang pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	56,4	56,4	56,4
	Perempuan	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : hasil Pengelolahan SPSS 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden terdapat 31 orang (56,4%) laki - laki dan perempuan 24 orang (43,6). Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin laki - laki 31 orang dan perempuan 24 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PDAM Tirtanadi berjenis kelamin laki - laki karena di perusahaan banyak memiliki karyawan laki - laki untuk bekerja dilapangan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	21-30	11	20,0	20,0
	31-40	26	47,3	67,3
Valid	41-50	14	25,5	92,7
	>51	4	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Sumber : hasil Pengelolahan SPSS 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden terdapat responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 11 orang atau (20,0%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 26 orang atau (47,7%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 14 orang atau (25,5%) , responden yang berusia >51 tahun sebanyak 4 orang atau (7,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi sebagian besar sudah berpengalaman karena rata-rata berumur 31-40 tahu sebanyak 26 orang (47,3%) yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja relatif memuaskan.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMK	3	5,5	5,5
	Diploma	4	7,3	12,7
Valid	S1	45	81,8	94,5
	S2	3	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Sumber : hasil Pengelolahan SPSS 20.0 (2019)

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden terdapat responden yang pendidikannya, responden yang pendidikan SMK 3 orang atau (5,5%), responden yang pendidikan diploma 4 orang atau (7,3%), responden yang pendidikan S1 45 orang atau (81,8%), responden yang pendidikan S2 3 orang atau (5,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi sebagian besar S1 sebanyak 45 orang (81,8%) yang berarti pengalaman kerja relatif baik.

b) Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_1). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah di sebarakan yaitu :

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	43,6	22	40,0	9	16,4	0	0	0	0	55	100
2	22	40,0	25	45,5	7	12,7	1	1,8	0	0	55	100
3	13	23,6	28	50,9	14	25,5	0	0	0	0	55	100
4	13	23,6	28	50,9	14	25,5	0	0	0	0	55	100

5	17	30,9	19	34,5	18	32,7	1	1,8	0	0	55	100
6	22	40,0	25	45,5	7	12,7	1	1,8	0	0	55	100
7	19	34,5	18	32,7	16	29,1	2	3,6	0	0	55	100
8	23	41,8	15	27,3	14	25,5	3	5,5	0	0	55	100
9	17	30,9	19	34,5	18	32,7	1	1,8	0	0	55	100
10	14	25,5	27	49,1	14	25,5	0	0	0	0	55	100
11	19	34,5	17	30,9	19	34,5	0	0	0	0	55	100
12	24	43,6	22	40,0	9	16,4	0	0	0	0	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kinerja Karyawan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya loyal dan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden (43,6%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memberikan prestasi dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (45,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengutamakan kejujuran disetiap pekerjaan yang saya lakukan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (50,9%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu disiplin saat masuk jam kantor. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (50,9%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama waktu bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (34,5%).

6. Jawaban responden tentang pernyataan Kreativitas yang saya miliki selalu dipuji oleh pimpinan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (45,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Kreativitas yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (34,5%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar pekerjaan cepat selesai. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (41,8%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Kerjasama yang saya jalin antar sesama karyawan membuat saya nyaman berada di kantor. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (34,5%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan yang ada di perusahaan selalu memberikan pengarahan di pagi hari sebelum mulai bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (49,1%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki kepribadian sebagai pekerja keras sehingga tidak membuat saya merasa lelah atas tugas- tugas yang diberikan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 19 responden (34,5%).

12. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden (43,6%).

Berdasarkan tabulasi data presentase pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 3 dan 4 yaitu Saya selalu mengutamakan kejujuran disetiap pekerjaan yang saya lakukan dan Saya selalu disiplin saat masuk jam kantor. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (50,9%).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Lingkungan Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai beriku :

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Variabel Lingkungan Kerja (X_1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	30,9	19	34,9	18	32,7	1	1,8	0	0	55	100
2	22	40,0	25	45,5	7	12,7	1	1,8	0	0	55	100
3	22	40,0	21	38,2	9	16,4	3	5,5	0	0	55	100
4	32	58,2	14	25,5	8	14,5	1	1,8	0	0	55	100
5	15	27,3	22	40,0	15	27,3	3	5,5	0	0	55	100
6	37	67,3	14	25,5	4	7,3	0	0	0	0	55	100
7	24	43,6	23	41,8	5	9,1	3	5,5	0	0	55	100
8	19	34,5	16	29,1	15	27,3	5	9,1	0	0	55	100

9	25	45,5	16	29,1	13	23,6	1	1,8	0	0	55	100
10	18	32,7	25	45,5	11	20,0	1	1,8	0	0	55	100
11	22	40,0	21	38,2	9	16,4	3	5,5	0	0	55	100
12	16	29,1	23	41,8	15	27,3	1	1,8	0	0	55	100
13	22	40,0	21	38,2	9	16,4	3	5,5	0	0	55	100
14	25	45,5	16	29,1	13	23,6	1	1,8	0	0	55	100
15	22	40,0	16	29,1	16	29,1	1	1,8	0	0	55	100
16	18	32,7	24	43,6	11	20,0	2	3,6	0	0	55	100
17	16	29,1	29	52,7	10	18,2	0	0	0	0	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20.0 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kinerja Karyawan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Penerangan yang ada di ruang kerja saya sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (34,9%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan saya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (45,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Suhu udara yang diruangan kerja saya sangat membuat saya nyaman. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (40,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Suhu udara yang baik membantu saya dalam melakukan aktivitas. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (58,2%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan Ukuran ruang kerja yang ada di kantor sesuai dengan keinginan saya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (40,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Tata letak ruang kerja di kantor memberikan kenyamanan untuk saya. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden (67,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Tata letak ruang di kantor saya sesuai dengan keinginan saya. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden (43,6%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu menjaga kebersihan di kantor. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (34,5%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Kebersihan di tempat saya bekerja cukup baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (45,5%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bekerja dengan tenang agar tidak terjadi kebisingan di kantor. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (45,5%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan Suara bising sering terjadi di tempat kerja, sehingga membuat saya tidak nyaman dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (40,0%).

12. Jawaban responden tentang pernyataan Semua peralatan di kantor dalam kondisi baik dan layak pakai. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (41,8%).

13. Jawaban responden tentang pernyataan Peralatan di kantor yang di berikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (40,0%).

14. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu menjaga peralatan kantor dengan baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (45,5%).

15. Jawaban responden tentang pernyataan Satuan keamanan di kantor sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (40,0%).

16. Jawaban responden tentang pernyataan Hubungan saya dengan sesama karyawan lain membantu saya dalam menyelesaikan tugas. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (43,6%).

17. Jawaban responden tentang pernyataan Rekan kerja saya sangatlah baik dalam bekerjasama. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (52,7%).

Berdasarkan tabulasi data presentase pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 6 yaitu pernyataan Tata letak ruang kerja di kantor

memberikan kenyamanan untuk saya. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden (67,3%).

3. Variabel Stres Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_2 (Stres Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Variabel Stres Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	30,9	19	34,5	18	32,7	1	1,8	0	0	55	100
2	19	34,5	29	52,7	6	10,9	1	1,8	0	0	55	100
3	18	32,7	18	32,7	18	32,7	1	1,8	0	0	55	100
4	33	60,0	14	25,5	8	14,5	0	0	0	0	55	100
5	15	27,3	22	40,0	15	27,3	3	5,5	0	0	55	100
6	37	67,3	14	25,5	4	7,3	0	0	0	0	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kinerja Karyawan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sering merasa tertekan jika pekerjaan terlalu menumpuk. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (34,5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya suka bekerja dibawah pengawasan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (52,7%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sering sakit kepala ketika saya tidak sanggup menanggung beban pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju, setuju, kurang setuju sebanyak 18 responden (32,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sering susah tidur karena masalah yang terjadi di kantor. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (60,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu menangani hal-hal yang sulit diatasi. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (40,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Keadaan hidup yang kurang sehat membuat saya mudah lelah. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden (67,3%).

Berdasarkan tabulasi data presentase pada variabel Stres Kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 6 yaitu Keadaan hidup yang kurang sehat membuat saya mudah lelah. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden (67,3%).

B. Analisis Data

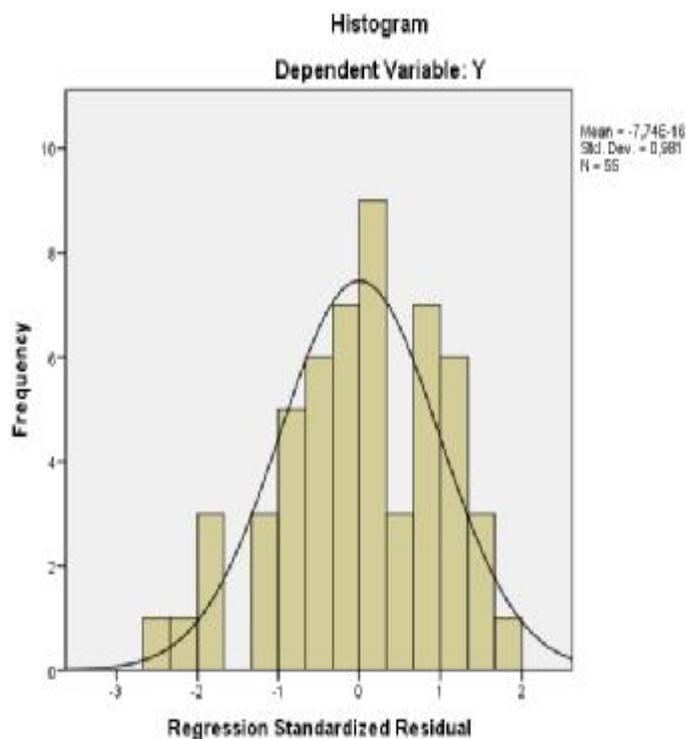
1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi – asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini di lakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi :

a. Pengujian Normalitas

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

Gambar IV.1
Uji Normalitas Histogram

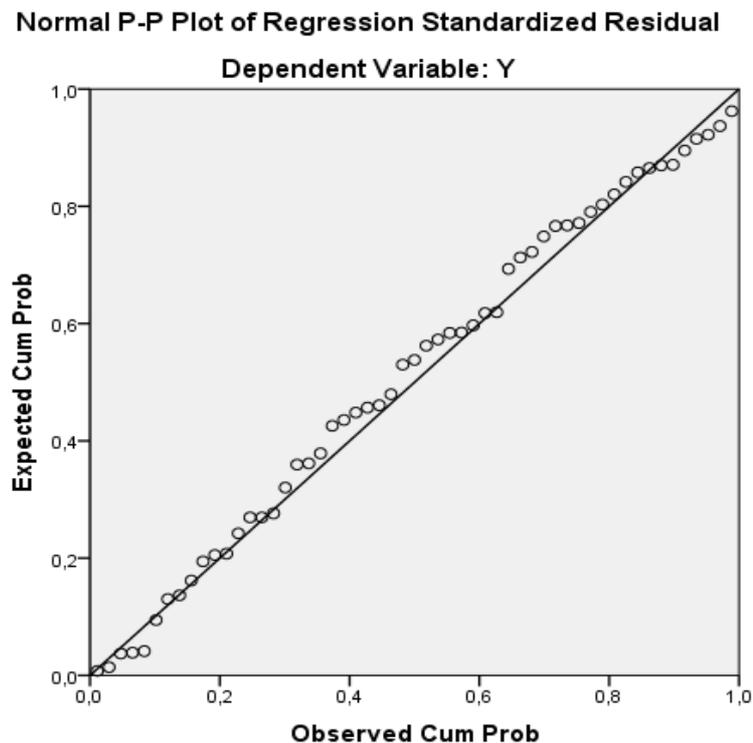


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Hasil Uji Normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang sedikit condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyeberannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar IV.2
Uji Normalitas Normal P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Berdasarkan pada gambar 4.2 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan

sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitis. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitis dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinearitis adalah jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independent. Berikut adalah hasil uji multikolinearitis.

Tabel IV.2
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 Lingkungan_Kerja	,459	,273	,246	,636	1,571
Stres_Kerja	,435	,224	,199	,636	1,571

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

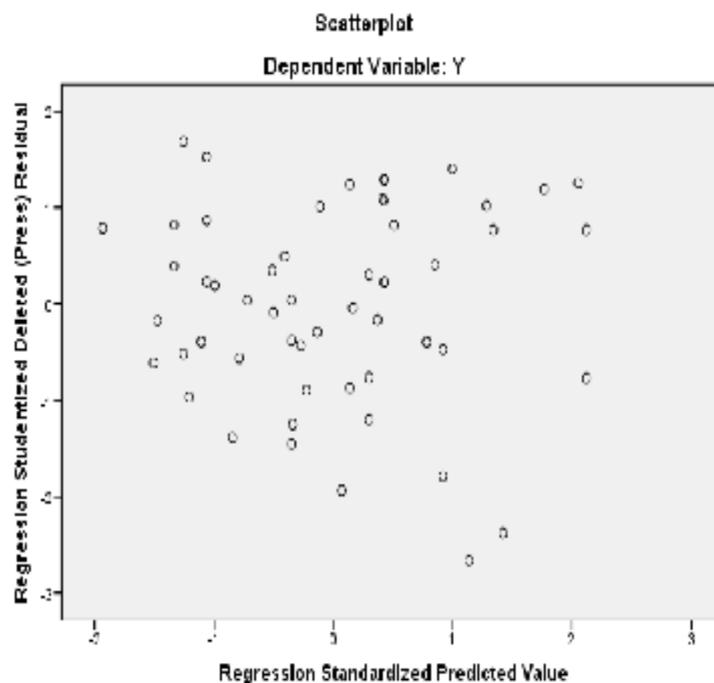
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

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

Tabel IV.3
Grafik Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Gambar diatas memperlihatkan titik –titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regrsi.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan pada tabel IV.8. Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

e = Error

Tabel 1V.9
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,178	6,707		3,158	,003
1 Lingkungan_Kerja	,217	,106	,309	2,050	,045
Stres_Kerja	,497	,301	,249	1,654	,104

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagian berikut :

Konstanta (a) = 21,178

Lingkungan Kerja (X_1) = 0,217

Stres Kerja (X_2) = 0,497

Dari Tabel 1V.9 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 21,178 + 0,217X_1 - 0,497X_2$$

Keterangan :

Berdasarkan tabel 4.9 yang dikemukakan bahwa dapat disimpulkan persamaan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 21,178 + 0,217X_1 - 0,497X_2$ Dalam menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier berganda pada masing-masing nilai yang dikemukakan tersebut maka dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai constant (α) diperoleh sebesar 21,178 dalam kategori positif, dengan pengertian jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan kinerja sebesar 21,178. Lingkungan kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,217, artinya bahwa

setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 21,7%. Nilai variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 0,497, artinya bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 49,7%.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah

Tabel 1V.10

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,178	6,707		3,158	,003
1 Lingkungan_Kerja	,217	,106	,309	2,050	,045
Stres_Kerja	,497	,301	,249	1,654	,104

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat konstan (α) = 3,158% dengan dua arah, dengan nilai $n = 55 - 2 = 53$ adalah 2,005. berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistic versi 20.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a. $t\text{-hitung} = 2,050$

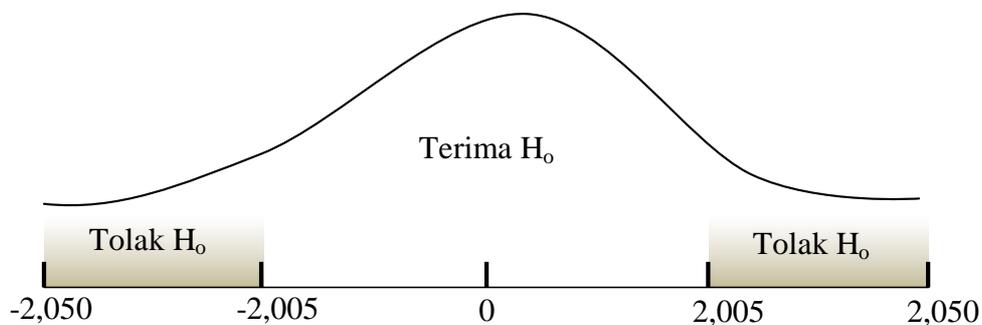
b. $t\text{-tabel} = 2,005$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,050 \geq 2,005$)

Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Berikut kriteria penggambaran uji hipotesis pada uji t.



Gambar 1V. 4 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t di gunakan untuk mengetahui apakah stres kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

Kinerja kerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistic versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

c. $t\text{-hitung} = 1,654$

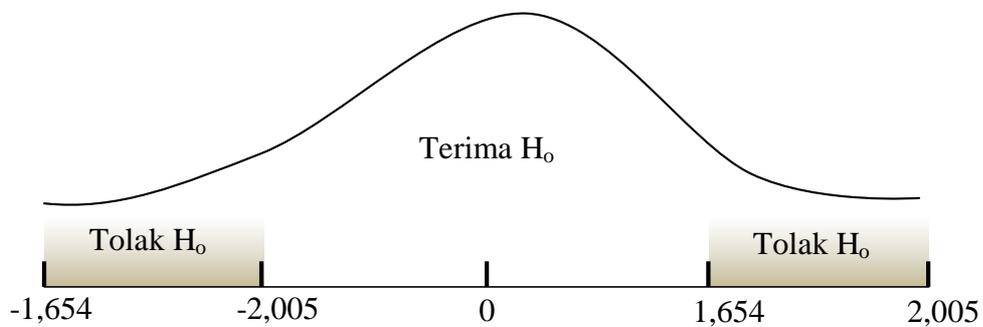
d. $t\text{-tabel} = 2,005$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ ($1,654 \leq 2,005$)

H_a diterima jika : $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$

Maka dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Berikut kriteria penggambaran uji hipotesis pada uji t.



b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Ketentuannya adalah jika probalitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

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

Keterangan:

F_h = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Tabel 1V.11

Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399,541	2	199,770	8,664	,001 ^b
	Residual	1199,005	52	23,058		
	Total	1598,545	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 20.00, maka dapat di peroleh sebagai berikut :

1. F hitung = 8,664

2. F tabel = 3,18

Kriteria pengujian :

1. Tolak H_0 apabila

2. Terima H_a apabila F- hitung

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel 1v.11 di atas dapat di nilai F hitung 8,664 sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 52$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,18. Jadi Fhitung $8,664 > F$ tabel 3,18 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan (H_o ditolak). Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determasinya :

Tabel 1V.12

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,500 ^a	,250	,221	4,80185	,250	8,664	2	52	,001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0 (2019)

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien (R square) sebesar 0,221 hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 22,1% sedangkan sisanya

77,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,221 \times 100\% \\ &= 22,1\% \end{aligned}$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) maupun dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stres kerja (variabel independen) sebesar 22,1% sedangkan selebihnya sebesar 77,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Penelitian dilakukan pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, peneliti ingin mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Stres Kinerja tersebut mempengaruhi Karyawan dalam Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya Lingkungan Kerja maka dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja didalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,021 > 2,005$) (sig $0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini memberikan bukti bahwa Lingkungan Kerja dari dalam diri yang kuat yang ditanamkan oleh setiap karyawan sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk itu juga perusahaan harus mampu

membangkitkan kesadaran dan lingkungan kerja dalam diri karyawan agar berdampak kepada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung hasil penelitian Hasrudy Tanjung, (2018, hal. 46), dapat diketahui bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dengan kata lain lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($1,654 \leq 2,005$) Maka dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu Novitasri, (2007) yang menunjukkan bahwa stress kerja “tidak berpengaruh” terhadap kinerja karyawan yaitu dalam kaitannya dengan pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (tidak signifikan).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama – sama mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini berpedoman pada probabilitas (sig F) 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari α yang ditetapkan yaitu 0,05.

Secara parsial, dari 2 variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini, terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yakni variabel lingkungan kerja (X_1), serta satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai R Square dalam penelitian model regresi adalah 0,250 menunjukkan Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 22,1% sisanya 77,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji t_{hitung} sebesar 2,050 .
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai uji t_{hitung} sebesar 1,654 .
3. Berdasarkan hasil uji secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai uji f_{hitung} sebesar 8,664 dengan nilai determinasi R square sebesar 25%.
4. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien (R square) sebesar 0,221 hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 22,1% sedangkan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Penelitian ini juga masi memiliki keterbatasan-keterbatasan, dengan keterbatasan ini diharapkan dapat dilakukan perbaikan

untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan Lingkungan Kerja, perusahaan hendaknya mempertahankan atau meningkatkan Lingkungan Kerja yang nyaman dan kondusif untuk semua karyawan sehingga dapat memberikan kenyamanan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu melakukan penyegaran dan menumbuhkan motivasi terhadap karyawan agar mengurangi Stres Kerja yang dialami karyawan sehingga tidak menurunkan kinerja karyawan
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan. Juga menambah jumlah sampel sehingga target penelitian dapat tercapai lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Keempat; P. Harto, ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2014). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Perdana Media.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen* (Kedua). Yogyakarta: BPFE - YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (Cetakan ke; F. Zulkrain, ed.). Retrieved from <http://umsupress.com>
- Komarudin. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Ptherona Express Kantor Pusat Pamulang. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 73–87.
- Kurniasari, D. (2013). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Muljono. (2007). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali.
- Prawiro, S. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Prawiro, S. (2014). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana Perdana media Group.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV.SAH MEDIA.
- Sarwono, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sedarmayanti, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from <https://scholar.google.com/scholar?cluster=18241946705354446294&hl=en&oi=scholar>
- Syadam, G. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV.Sah Media.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18, 129–139.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesembilan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen (Pertama)*. Jakarta: Rajawali.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat pt. Pos Indonesia (persero) Bandung. *Fakultas Ekonomi*: Universitas Komputer Indonesia, 1(1). 24596-7-jurnal.pdf
- Elizar & Tanjung, H., (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.964>
- Wirawan. (2009). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wylie, P., & Grothe, M. (1997). *Karyawan Bermasalah (Kiat Meningkatkan Kinerja Mereka)* (pertama; T. Sihombing, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Yenita, R. N. (2017). *Higiene Industri (Pertama)*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.

