

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MIDI UTAMA TBK MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

FAJAR AZHARI
NPM : 1505160187

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

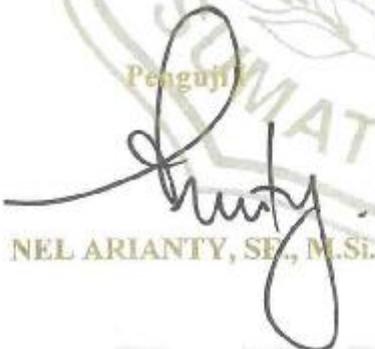
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : FAJAR AZHARI
N P M : 1505160187
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MIDI UTAMA
TBK MEDAN
Dinyatakan (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I


NEL ARIANTY, SE., M.Si.

Penguji II


MUHAMMAD FAHMI, SE., MM.

Pembimbing


RAYHANA DAULAY, SE., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua


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



Sekretaris


ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FAJAR AZHARI
N P M : 1505160187
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJ DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT, MIDI UTAMA .TBK
.MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 19 September 2019

Pembimbing Skripsi

RAIHANA DAULAY S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fajar Azhaki.....
NPM : 1505160187.....
Konsentrasi : Manajemen Sum Per Jaga manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghujukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Raha 5-12... 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

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

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : FAJAR AZHARI
NPM : 1505160187
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MIDI UTAMA Tbk MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
1/8-2019	Summary Proposal		
12/8-2019	Bimbingan angket		
23/8-2019	Mula bimbingan skripsi BAB III Uji Validitas & reliabilitas		
11-9-2019	BAB IV Hasil Penelitian Perbaiki deskripsi, analisis variabel penelitian		
	Pembahasan, perbaiki rumus Uji hipotesis, analisis tuntas		
16-9-2019	BAB V Kesimpulan & Saran		
17-9-2019	Abstrak, Daftar tabel, isi Ace Mega Lupa		

Dosen Pembimbing

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Medan, September 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

ABSTRAK

Fajar Azhari (1505160187). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Tbk Medan, Skripsi.2019

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas cakupan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Tbk Medan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Midi Utama Tbk Medan dan untuk sampel diambil sebanyak 42 orang. Teknik analisis data menggunakan dengan uji validitas dan realibilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil regresi linier berganda Dari uji t variabel lingkungan kerja memperlihatkan tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel stres kerja memperlihatkan tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F memperlihatkan lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,077 atau 7,7% memperlihatkan 7,7 variabel kinerja karyawan di pengaruhi lingkungan kerja dan stres kerja. Sisanya 92,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulisucapkan atas kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala. Yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan nya skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Midi Utama Medan”**.Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara dengan tepat waktu.

Dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktunya dan yang telah memberikan bantuan dan bimbingan oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada ayahanda Ruswanto dan ibunda Juliati tercinta, serta Fahri alnafis dan azza arini adik- adik ku atas segala do'a dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun materil yang telah di berikan kepada peulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rector Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri,S.E., MM,. MSi. Selaku Dektorat 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. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin. HSB, SE.,M.Si dan selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, SE M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Raihanah Daulay,SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Yang Banyak Membantu Dan Memberikan Bimbingan Dalam Penyelesaian Proposal Ini
9. Seluruh Dosen, selaku Staf Pengajar Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Yang Telah Membekali Ilmu-Ilmu Pengetahuan.
10. Bapak Roswita SE.,M.Si selaku dosen akademik saya yang sudah banyak membantu saya sampai akhir.
11. Kepada PT. Midi Utama yang sudah mengizinkan saya untuk penelitian
12. Kepada Khanti Soetjipto sebagai kakak saya yang sudah banyak membantu saya untuk mengerjakan proposal ini.
13. Kepada sahabat terdekat saya arif pribadi Nst dan Irwananda pratama yang sudah banyak membantu dan mendukung saya dalam mengerjakan proposal ini.
14. Teman-teman seperjuangan, Ricki Hamdani, Yolla Anindita, M. Faldi, Rika mutiara. Dan teman teman satu kelas E manajemen malam stanbuk 2015.

Penulis menyadari bahwa proposal ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis meminta kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan proposal ini. Semoga proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan.

Medan, 20 September 2019

Fajar azhari

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	3
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Tujuan Kinerja Karyawan	7
c. Faktor-faktor Kinerja	7
d. Indikator-indikator Kinerja	9
2. Lingkunga Kerja	10
a. Pengertian Lingkungan Kerja	10
b. Manfaat Lingkungan Kerja.....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	11
d. Indikator Lingkungan Kerja	12
3. Motivasi	12
a. Pengertian Motivasi	13
b. Tujuan Motivasi	13
c. Faktor-faktor Motivasi	14
d. Indikator Motivasi.....	14
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Pendekatan Penelitian	20
B. Defenisi Operasional	20
C. Tempat dan Waktu Penelitian	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	21
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja (X1)	21
Tabel III.3 Indikator Motivasi (X2).....	22
Tabel III.4 Pelaksana Penelitian	23
Tabel III.5 Jumlah Populasi	24
Tabel III.6 Skala Likert.....	25
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	39
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Pengukuran Jenis Pendidikan	41
Tabel IV.4 Pernyataan Data Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel IV.5 Pernyataan Data Variabel Motivasi.....	44
Tabel IV.6 Pernyataan Data Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV.7 Uji Linear Berganda	49
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel IV.9 Uji T.....	53
Tabel IV.10 Uji F.....	54
Tabel IV.11 Uji Determinan	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	17
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan	17
Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan	17
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	36
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	37
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	49
Gambar IV.2 Uji Seaterplot.....	50
Gambar IV. 3 Uji Multikolinearitas.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai, tujuan suatu organisasi membutuhkan sumberdaya manusia untuk mengelola sistem. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di perolehnya kinerja yang memuaskan. Dalam suatu organisasi manusia adalah unsur penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia suatu organisasi tidak dapat berjalan karena manusia merupakan penggerak, penentu dan pengarah suatu organisasi. Oleh karena itu faktor manusia dapat memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan jawab dari hasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Rismawati 2018).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. Mengelola kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap perusahaan retail harus selalu memperhatikan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Agar mampu mengelola kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memahami hal tersebut, manajemen dengan mudah mencari solusi dan keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung adalah lingkungan kerja dan stres kerja. (Treena dalam Hamid 2016) dan (Aiastajianto 2013). Hubungan kerja yang harmonis yang berarti menciptakan lingkungan kerja, keserasian hubungan yang dapat memberikan meningkatkan kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti dalam Sudaryo, Aribowo, dan Sofianti 2016). Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan antara sesama pegawai (Rahman 2017).

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan tempat kerjanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan demikian lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi salah satu faktor perusahaan mencapai tujuannya.

Selain lingkungan kerja faktor stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegang yang mempengaruhi kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasil stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas (Handoko dalam Calundu ,2018). Stres kerja secara garis besar terbagi menjadi stres kerja positif dan stres kerja negative. Stres

kerja negative adalah stres yang diakibatkan tekanan kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang tidak memungkinkan mengakibatkan gangguan emosi, tekanan mental dan penurunan kondisi fisik yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Stres kerja positif adalah suatu tekanan yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi lagi PT Midi utama Medan harus bisa mengatur tingkat stres pada karyawan guna mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian ini mengambil subjek pada PT. Midi Utama Tbk Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jaringan retail Alfamidi, Alfaexpress, Lawson dan Alfamidisuper. Dalam bisnis retail yang persaingannya sangat ketat dan agar tidak tertinggal dari para pesaing PT. Midi Utama Medan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Dengan demikian dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi organisasi, diantaranya adanya terjadi konflik antara sesama pekerja dan pimpinan berdampak pada kinerja disaat karyawan diminta untuk bekerja melebihi jam kerja. Tekanan kerja yang tinggi terhadap karyawan dapat menimbulkan stres kerja dimana karyawan diminta untuk bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan atasan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi berdampak

pada stres kerja

Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang dapat diambil dari latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara karyawan yang kurang harmonis berdampak lingkungan kerja yang kurang nyaman.
2. Sering Adanya konflik kerja dengan atasan berdampak pada kinerja karyawan.
3. Tututan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan dapat menyebabkan stress kerja

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasaan Masalah

Pada penelitian ini peneliti membatasi masalah penelitian dengan hanya membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan stres kerja pada kinerja karyawan di 3 grai PT. MIDI UTAMA Medan

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan, sebagai berikut

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Medan?
- b. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Midi

Utama Medan?

- c. Apakah lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan adapun penulis bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Midi Utama Medan.
- b. Mengetahuin dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada PT. Midi Utama Medan.
- c. Mengetahuin dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja pada PT. Midi Utama Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dapat di ambil bagi penulis dari penulisan ilmiah ini adalah penulis dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. MIDI UTAMA Medan.

b. Manfaat Praktis

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi pedoman atau sebagai bahan evaluasi bagi manajemen agar menjadi masukan dan dasar dalam perbaikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi penulis selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna dan referensi dalam melakukan penulisan karya ilmiah serta untuk menambah

wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks mengembangkan sumber daya manusia, kinerja karyawan seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah sebuah hasil atau rangkaian hasil dari tugas yang diberikan kepada karyawan secara terencana pada waktu dan tempat. Keberhasilan kinerja dapat diukur dan dapat dilihat dari dan jumlah tertentu sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. hal tersebut sangat erat dengan organisasi dan pelakunya. Kinerja adalah cara perorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Robbons dalam Rai, 2008). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Nofriansyah 2018). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama priode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan di sepakatin bersama (Soeprihanto dalam Fahmi, et al., 2014). Kinerja tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu (Payaman dalam Arianty 2014).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu perusahaan. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam suatu periode yang sudah ditentukan yang menentukan gagal atau berhasilnya suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Payaman dalam Devita, 2017) yaitu:

- 1) Faktor individu adalah kemampuan dan ketarampilan melakukan pekerjaan. Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja
- 2) Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajer atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja, dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, mampu dengan mengembangkan kompetensi pekerja, dengan demikian manajemen memberikan motivasi untuk karyawan bekerja secara optimal.

Menyatakan (Stren dalam Rambe, Jufrizen dan Fahmi. 2018, hal 18) bahwa faktor-faktor penentu kinerja secara individu adalah faktor individu dan lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

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

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, peluang berkarir dan fasilitas yang memadai.

c. Penilaian Kinerja

Menurut (Arianty et al., 2016) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang ataupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan. Menurut (Arianty et al., 2016) penilaian kinerja dapat dilakukan melalui pengumpulan data kinerja para karyawan selama masa evaluasi kinerja.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui kinerja karyawan secara perorangan atau secara menyeruluh guna mengetahui kinerja dari organisasi tersebut. Disamping itu guna menentukan pelatihan yang tepat dan memberikan yang tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat menjalankan tugas dengan lebih baik di masa yang akan

datang dan dan sebagai dasar perusahaan dalam memberikan promosi jabatan dan penentuan imbalan serta perusahaan mengenal talenta kerja masing – masing karSedangkan yang menjadi tujuan evaluasi

Menyatakan (Arianty et al., 2016) kriteria penilaian kinerja adalah sabagian berikut:

- 1) Data aktual
- 2) Prilaku karyawan yang positif dan negative
- 3) Keberanian atau gagasan karyawan
- 4) Sistem penilaian yang terstruktur
- 5) Formulir yang tidak rumit
- 6) Kemampuan penilaian

Selain itu untuk melihat penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan evaluasi seacara berkala dalam waktu tertentu.

Mamfaat penilaian kinerja menurut (Arianty et al., 2016) adalah berikut:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Posisi tawar menawar
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Penyesuaian kompensasi
- 5) Pelatihan dan pengembangan
- 6) Perencanaan dan pengembangan karir
- 7) Evaluasi staffing
- 8) Defisiensi proses penempatan karyawan
- 9) Ketidak akuratan informasi
- 10) Kesalahan dalam merancang pekerjaan
- 11) Kesempatan kerja yang adil
- 12) Mengatasi tantangan eksternal
- 13) Elemen – elemen pokok sistem penilaian kinerja
- 14) Umpan balik ke sumber daya manusia sebagian

d. Indikator Kinerja

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan dengan kata lain kinerja kayawan baik atau buruk akan menentukan tercapainya atau tidak tercapainya tujuan dari perusahaan. Untuk menentukan kinerja di perlukan pengukuran kinerja, perngukuran kinerja merupakan sub dari manajemen

kinerja (Cokins dalam Sulaksono. 2015). Dalam mengukur baik buruknya kinerja karyawan ada beberapa indikator yang dapat diketahui. Menurut (Meyta dalam Susetyo, 2011) indikator dari kinerja terdiri atas:

- a) Kualitas
Kualitas kerja karyawan ini jauh lebih tinggi dari rata-rata
- b) Kuantitas
Kuantitas kerja karyawan ini lebih tinggi dari rata-rata
- c) Ketepatan waktu
Karyawan ini disiplin dalam waktu
- d) Efisiensi
Efisiensi karyawan ini jauh lebih tinggi dari rata-rata
- e) Standar prosedur kerja
Standar kualitas kerja karyawan ini jauh lebih tinggi dari standar resmi organisasi

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Perbedaan dan kondisi lingkungan akan berpengaruh (Daulay et al., 2017) Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, tingkat kebisingan, hubungan antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas yang akan berimbas pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sofyan, 2013). Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi.

Menurut (Mardiana 2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kegiatan sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Sedangkan, Menurut (Saydam dalam Rahman, 2017) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Dengan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang baik akan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan memberikan rasanya nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

b. Jenis – jenis lingkungan kerja

Menurut (Sedarnayanti, 2009) secara garis besar lingkungan kerja terbagi 2

yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarnayanti, 2009) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitaran tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja, maka karyawan akan betah melakukan aktifitas dimana ia berkerja, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan optimistis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja non fisik menurut (Rahman, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan antara rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat memcerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar atasan, bawahan ataupun dengan yang memiliki status sama. kondisi yang di ciptakan hendaknya memiliki suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Netisemito, 2017).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah : suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara (Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati, 2016)

1) Suhu

Suhu adalah suatu variable di mana terdapat perbedaan individual yang sangat besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktifitas adalah penting keryawan bekerja di lingkungan diman yang suhunya diatur sedemikian rupa sehingga berada di rentang kerja yang dapat diterima setiap individu

2) Kebisingan

Bukti dari telaah – telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara – suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak akan menyebabkan menurunkan prestasi kerja, namun sebaliknya efek dari suara – suara yang tidak dapat di ramalkan memberikan gangguan negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3) Penerangan

Bekerja pada ruang yang gelap atau samar – samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intesitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan memperlancar aktifitas pekerjaannya.

4) Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak dapat diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan kesehatan pribadi. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Faktor lainnya yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah ruang kerja. Rancangan sesuai dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan kondisi lingkungan yang baik akan menciptakan rasa nyaman pada karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dari 3 faktor lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perasaan aman karyawan

Perasaan karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam diri karyawan. Menurut (Wursanto dalam Trian 2016 hal.27), perasaan aman terdiri sebagai berikut:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga karyawan.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya bahaya kecurigaan antar karyawan.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam , yaitu loyalitas yang bersifat horizontal dan vertikal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya. Sedangkan Loyalitas yang bersifat horizontal antara karyawan atau antara atasan

3) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Kepuasan ini meliputi kepuasan karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan social juga berjalan dengan baik, serta kebutuhan bersifat fisiologis yang juga terpenuhi

d. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan baik yang berupa fisik dan non fisik. Untuk mengetahui apakah suatu lingkungan kerja sudah baik atau tidak kita

harus mengetahui indikator dari lingkungan kerja tersebut. Menurut (Sedarmayanti dalam Hermawan et al., 2018) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab pekerjaan
- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan
- 4) Kerja sama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

Adapun indikator lingkungan kerja fisik (Afandi .2016) adalah

- 1) Pencahayaan
- 2) Tata warna
- 3) Kebisingan
- 4) Udara

3. Stres kerja

a. Pengertian stres kerja

Stres merupakan kondisi dimana seseorang digadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Nasution, 2017). Sedangkan Stres kerja adalah suatu kondisi ketidakcocokan karyawan dengan lingkungan kerja yang mengakibatkan gangguan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Menurut (Fresnh, Rogers, dan Cobb dalam Wijono, 2012) stres kerja adalah ketidakcocokan antara keterampilan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan kerja dan ketidakcocokan pekerjaan dalam hal kebutuhan seseorang yang di sediakan oleh lingkungan kerja. Menurut (Harrison dan Pinneau dalam Wijono, 2012) stres kerja adalah setiap karakteristik lingkungan kerja yang memperoses ancaman bagi individu. Sedangkan menurut (Barom dan Greenberg dalam Yenita, 2017) menyatakan bahwa stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak dapat mengatasinya.

Sedangkan menurut (Smith dalam Wijono, 2012) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: pertama, stres kerja merupakan hasil keadaan tempat kerja. Contoh: keadaan tempat bising dan ventilasi udara yang kurang baik hal ini akan mengengurangi motivasi karyawan . kedua streskerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga stres kerja terjadi karena faktor “*workload*” juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, faktor tanggung jawab kerja dan tantangan yang muncul dari tugas.

b. Faktor –faktor Penyebab Stres Kerja

Menyatakan (Heilriegel dan slocum dalam Wijono, 2012) bahwa stres kerja dapat disebabkan 4 faktor utama yaitu, konflik, ketidak pastian, tekanan dari tugas serta hubungan dari pihak manajemen. Jadi Stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis atas keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu pekerja tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja di antara faktor pekerjaan itu ada dalam pekerjaan tersebut dan di luar pekerjaan. Pendapat ini sejalan (Tosi dalam Wijono, 2012), yang menyebutkan bahwa ada lima macam faktor yang menyebabkan stres kerja dan berhubungan dengan pekerjaan individu, tekanan peran, kesempatan perihal pelibatan diri dalam tugas, tanggung jawab individu, dan faktor organisasi. Pada dasarnya, sumber stres merupakan dari hasil interaksi dan transaksi antara individu dan lingkungannya. Dalam pembahasan ini

lingkungan individu tersebut dapat di golongan menjadi dua faktor sebagai sumber dari stres, yaitu faktor-faktor pekerjaan dan faktor-faktor diluar pekerjaan.

1) Faktor-faktor pekerjaan

Menurut (Cooper dalam Wijono, 2012) secara perinci menemukan bahwa ada lima macam faktor pekerjaan yang menyebabkan stres, yaitu 1) faktor-faktor intrisik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas); 2) faktor pengembangan karier (kepastian pekerjaan dan ketimpangan status); 3) hubungan dalam pekerjaan (hubungan antara tenaga kerja); 4) struktur; dan 5) iklim organisasi. Sementara itu secara jelas pernyataan (Payne dalam Wijono, 2012) telah menyebutkan bahwa ada tiga amacam faktor yang menyebabkan stres, yaitu 1) faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi); 2) faktor organisasi (tuntutan tugas, peran, antara pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan tahap kehidupan organisasi tersebut itu); dan 3) faktor individual (masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian).

2) Faktor-faktor diluar pekerjaan

Ada beberapa faktor diluar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres, terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan di luar pekerjaan, seperti, perubahan struktur kehidupan, lingkungan social, *locus of control*, tipe A dan B, harga diri, fleksibilitas/kaku, kemampuan (Tosi dalam Wijono, 2012)

a) Perubahan-perubahan struktur kehidupan

Penyesuaian pribadi merupakan cara untuk melihat hubungan antara pengembangan diri dan perbedaan pandangan dari kehidupan pribadi yang dapat di gambarkan melalui perubahan-perubahan kehidupan (Wijono, 2012). Ada tiga dimensi struktur kehidupan yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu

- 1) Dimensi budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, religious, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor-faktor sosial yang lain-lainya.
- 2) Hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial. Seperti seorang berperan sebagai suami/istri, rekan kerja, orang tua, rakyat di suatu Negara, dan sebagainya.
- 3) Aspek individu sendiri. Individu mempunyai kecenderungan ciri-ciri tidak tahan terhadap tekanan, ancaman dan mudah cemas.

Struktur kehidupan seseorang mungkin dapat berubah-ubah dari masa kehidupan satu ke kehidupan lainnya, dan perubahan tersebut karena stres yang di alami. Beberapa berpendapat mengatakan bahwa dalam kehidupan setiap orang akan di pengaruhi dengan stres. Contohnya, setiap orang akan mengalami kematian, ditinggal oleh suami/istri atau anggota keluarga terdekat, setiap orang akan menghadapi harapan untuk melewatinya. Stres kerja yang tinggi mempunyai hubungan yang erat dengan cara individu mengatasi peristiwa-peristiwa kehidupan yang menyebabkan individu mengalami stres (Weiss, Ilgen, dan Shabaugh dalam Wijono, 2012).

b) Dukungan sosial

Kehilangan suatu pekerjaan akan menyebabkan individu mengalami stres, sehingga menunjukkan kecenderungan munculnya gejala-gejala seperti radang sendi, naiknya kadar kolesterol, dan kepala terasa nyeri. Walaupun demikian, kondisi seperti ini harus di netralisir melalui salah satu cara, yaitu dengan sistem dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi yang positif, rimaan diri, dan kepercayaan diri seseorang terhadap kepentingan orang lain (Katz dan Khan dalam Wijono, 2012)

c) *Locus of control*

Beberapa individu mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja sekitar melalui apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya. Bagaimana mereka memperoleh atau atau menetapkannya karena mereka mempunyai *locus of control* terhadap lingkungan kerja sekitarnya. Peristiwa-peristiwa yang terjadi di lingkungan sekitarnya merupakan hal yang relatif kecil walaupun peristiwa berkaitan dengan nasib, namun tidak begitu tampak dalam kehidupan mereka karena individu mempunyai kepribadian yang bercirikan *locus of control internal* sehingga individu dapat mengatasi stres kerja (Rotter dalam Wijono, 2012). ketika individu yang *berlocus of control internal* menghadapi stres yang potensial, mereka sebelumnya akan mempelajari peristiwa-peristiwa yang dianggap akan mengancam dirinya, kemudian bersikap rasional dalam menghadapi stres tersebut. Sebaliknya, individu yang bersifat *locus of control eksternal* mengagap bahwa segala peristiwa yang ada di lingkungan kerja amat mempengaruhi dirinya dengan kata lain sikap hidupnya amat di kendalikan oleh faktor lingkungan kerja, individu mempunyai perasaan cemas, mudah stres, depresi, neurosis, pekerjaan dan hidup selalu ditentukan oleh nasib yang mengendalikan dirinya (Parker dalam Wijono, 2012)

d) Kepribadian A & B

Setiap individu memiliki kepribadian yang beda satu dengan yang lainnya. Secara umum kepribadian terbagi dua yaitu: 1) *introvert* dan *ekstrovert*. Individu yang memiliki sifat *introvert* akan cenderung mengalami stres bila dihadapkan pada persoalan-persoalan yang membuat dirinya terancam dan tertekan dalam kaitan hubungan antara manusia begitu juga sebaliknya dengan individu yang

memiliki kepribadian *ekstrovert*. Sementara itu menurut Friedman dan Rosenman (Wijono, 2012) yang telah mengelompokan kepribadian menjadi dua tipe berbeda, yaitu tipe A & tipe B. kedua tipe kepribadian tersebut akan berbeda, dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Beberapa ciri yang dapat dilihat dari tipe tersebut adalah individu yang dapat mengerjakan tugas dengan cepat, memiliki sikap kompetitif yang tinggi, tidak sabar dengan cara apapun untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau menyelesaikan tugas dari waktu yang telah ditentukan, berorientasi dengan prestasi, ambisius, agresif, mudah stres, mudah tertekan, tergesa-gesa dan lain-lain. Lawan tipe ini adalah kepribadian tipe B yang mempunyai ciri-ciri rileks, tidak suka kesulitan, jarang marah, menggunakan banyak waktu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang disenangi, tidak mudah stres, bekerja terus-menerus jarang kekurangan waktu dan lain-lain.

e) Harga diri

Harga diri setiap individu berbeda, terutama dalam menghadapi stres di lingkungan kerja. Ada orang yang merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi stres kerja, namun ada juga orang yang tidak memiliki kemampuan untuk mengatasi stres kerja. Harga diri merupakan cara menerima seseorang dan usaha untuk mengevaluasi diri sendiri atau disebut dengan konsep diri. Jika seseorang mempunyai konsep diri positif, maka ia akan memiliki harga diri yang tinggi sehingga ia dapat mengembangkan diri dalam kondisi, situasi, atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dirinya, akibatnya ia akan mengalami stres kerja yang rendah. Sebaliknya jika ia memiliki harga diri yang rendah dalam menghadapi kondisi, situasi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau

mengancam dalam hal pekerjaannya, maka ia akan mengalami stres kerja yang tinggi (Tosi, Et al dalam Wijono, 2012)

f) Fleksibilitas/kaku

Orang yang memiliki kecenderungan yang fleksibel adalah orang yang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dan tekanan-tekanan, karena lebih baik dalam melakukan kerja sama dengan orang lain dibandingkan dengan orang yang kaku (Khan dalam Wijono, 2012).

g) Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi respons individu terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan stres. Individu yang memiliki kemampuan tinggi cenderung memiliki kendali terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres daripada individu yang memiliki kemampuan rendah dalam menghadapi stres (Beer dan Newman dalam Wijono, 2012).

c. Dampak Stres Kerja

Menurut (Tama dan Hardiningtyas dalam Wijono, 2017) beberapa stres kerja dapat berdampak baik ataupun dapat berdampak buruk, yaitu:

- 1) *Eustress*, merupakan stres positif yang dapat memicu usaha-usaha kreatif. Ketika membutuhkan inspirasi, maka *eustress* bisa menambah energi untuk melakukannya.
- 2) *Distress*, merupakan jenis stres negatif, yang umumnya terjadi ketika pikiran tidak nyaman dengan perubahan rutinitas dan sangat membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. Ada dua *distress* yaitu stres akut (muncul secara tiba-tiba karena adanya perubahan rutinitas, bisa hilang dengan cepat) dan stres kronis (muncul secara terus-menerus karena perubahan rutinitas yang terjadi, dan bisa berdampak pada kesehatan fisik maupun mental)
- 3) *Hyperstres*, merupakan stres negatif yang muncul ketika seseorang dipaksa untuk menjalankan lebih dari yang

dibutuhka.. Karyawanyang menyukai pekerjaan yang menantang akan mengalami stres positif. Namun ketika tambahan kerja tersebut berlebihan, mengalami kerja lembur tanpa imbalan, dapat menyebabkan hyperstres. Stres ini dapat mengarah dapa dampak emosi dan fisik.

- 4) *Hypostress*, merupakan lawan dari *hyperstres*. Sebuah kondisi dimana seseorang mengalami kebosanan secara terus-menerus. Misalnya seseorang yang menerima pekerjaan-pekerjaan mudah dan tidak menantang, pekerjaan ruti terus-menerus, sehingga menyebabkan kehilangan inspirasi dan semangat kerja.

Menurut (Yeneti, 2017) secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala – gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu

- 1) *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolime tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan dara, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) *Psychologic* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidak puasan hubungan kerja , tegang, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan
- 3) *Behavior* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidak hadiran dalam jadwal kerja, perubahan selera makan, meningkatnya komsumsi rokok dan alqohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisa dan susah tidur.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah kesenjangan antara kemampuan kiryawan dengan tugas atau tututan yang diberikan oleh perusahaan. Sebernarnya stres kerja tidak selalu memberikan efek negatif

d. Indikator Stres kerja

Menurut (Phillip dalam Yenita, 2017), seseorang dikatagorikan mengalami stres kerja bila:

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga di organisasi atau perusahaan terdapat individu bekerja. Namaun penyebab tidak hanya di dalam perusahaan., karena rumah tangga yang terbawa ke perkerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa kerumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negative bagi individu dan perusahaan.

- 3) Oleh karena itu diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk mengelolah stres kerja tersebut.

Menurut (Yeneti, 2017) Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek yaitu:

- 1) *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan jantung dan nafas, meningkatnya tekanan darah.
- 2) *Psychologic* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidak puasan hubungan kerja, tegang, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- 3) *Brhavior* memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitas, ketidak hadiran dalam jadwal kerja, perubahan dalam selera makan, meningkatnya komsumsi rokok dan alqohol, berbicara dengan intonasi cepat dan susah tidur.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variable yang di teliti.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat di rasakan oleh panca indra seperti penerangan, mutu udara, pengaturan ruan dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitaran karyawan yang tidak bisa diraskan panca indra tetapi yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat nyaman karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jika karyawan nyaman

lingkungan kerjanya akan membuat karyawan betah berada di tempat kerjanya hal ini mengakibatkan karyawan yang betah melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Elizar dan Tanjung, 2018) bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengenanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.



Gambar 2-1

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja adalah suatu tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan pada lingkungan kerja yang di rasakan mengganggu dan mengakibatkan diri terancam. Stres kerja terbagi menjadi dua yaitu stres kerja positif dan stres kerja negative. Stres kerja positif adalah stres yang dapat membangun kreativitas dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang di berikan. Stres kerja negative adalah stres kerja yang berakibat buruk terhadap fisik maupun mental dan mengganggu pekerjaan atau pelaksanaan tugas yang diberikan.

Dengan mengelola stres kerja dengan benar diharapkan akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Dengan mengelola stres kerja dengan baik diharapkan dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja dengan

menimbulkan dampak buruk dari stres kerja tersebut. Hasil penelitian (Nasution, 2017) stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera Utara.

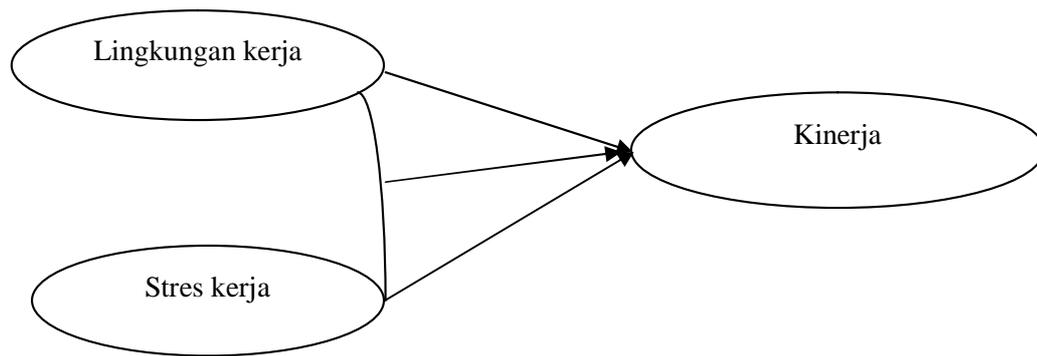


Gambar 2-II

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dengan cara suatu perusahaan mengelola kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan untuk bekerja lebih baik dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan akan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi ini akan membuat dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman berada ditempat kerja sehingga karyawan dapat maksimalkan waktu secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Stres kerja tidak selalu berdampak negative pengelolaan stres kerja yang baik akan meningkatkan kreativitas yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil (Wicaksono, 2017) menyimpulkan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan depot LPG Balongan PT. Pertamina.



Gambar 2-III Paradigma Penelitian

1. Hipotesis

Hipotesis adalah hasil atau kesimpulan yang ditentukan dari sebuah penelitian yang belum tentu kebenarannya, dan baru akan menjadi benar jika sudah disertai bukti-bukti.

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah yang ditemukan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama medan
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama medan
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

Menurut (Sugiyono 2012) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil baik atau buruknya dari tugas-tugas yang di berikan kepada karyawan. Hasil dari kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan Adapun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. yang

menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur indikator kinerja karyawan menurut (Metya dalam Susetyo, 2011).

Table III-1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektifitas
5	Standard prosudur kerja

Sumber: (Metya dalam Susetyo, 2011).

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan serta akan meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Ada beberapa hal yang harus di perhatikan dalam lingkungan kerja antaranya: hubungan antara rekan kerja atau bawahan dengan atasan. Secara umum lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang berada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan menurut (Syadam dalam Rahman,2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melalukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Tabel III-2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Stuktur kerja
2	Tanggung jawab
3	Perhatian dan dukungan pemimpin
4	Kerja sama antara kelompok
5	Kelancaran komunikasi

Sumber: (Sedarmayanti dalam Hendrawan et al., 2018)

3. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah suatu kondisi fisik maupun mental terhadap perubahan pada lingkungan kerja yang di rasakan mengganggu dan mengakibatkan diri merasa terancam. Menurut (Fresnh, Rogers, dan Cobb dalam Wijono,2012) stres kerja adalah ketidak cocokan antara keterampilan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan kerja dan ketidak cocokan pekerjaan dalam hal kebutuhan yang di sediakan lingkungan kerja.

Tabel III-3
Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1	<i>Physioglogical</i>
2	<i>Psychologic</i>
3	<i>Bhavior</i>

Sumber : (Yenita 2017)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. MIDI UTAMA Tbk jalan M.G Manurung Medan amplas, Sumatera Utara

2. Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian dilakukan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

Tabel III.4

Jadwal Waktu Penelitian Januari 2019 s/d September 2019

PROSES KEGIATAM	WAKTU PENELITIAN																			
	jan				Apr				Jul				agu				Sep			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■	■	■																	
Pengajuan judul				■	■	■	■													
Pembuatan proposal						■	■	■												
Bimbingan proposal								■	■	■	■									
Seminar proposal										■	■	■								
Penyusunan skripsi													■							
Bimbingan skripsi														■	■	■	■	■	■	
Sidang meja hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari 3 gerai di PT. Midi Utama yang berjumlah 42 responden orang.

2. Sampel

Sample adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. (Sugiyono 2012) dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jumlah populasi yaitu 42 responden, di mana semua responden digunakan untuk sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan inti dari setiap kegiatan penelitian. Menurut (Richey dan Klein dalam Sugiyono 2012) menyatakan data yang dikumpulkan peneliti tergantung pada sifat pertanyaan dan hipotesis penelitian mereka. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder dikumpulkan langsung dari bagian personalia PT. Midi Utama Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan wawancara dengan angket.

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pernyataan secara lisan untuk dijawab langsung dalam penelitian ini mewawancara seluruh responden di tiga gerai PT. Midi Utama Medan.

2. Angket (Kuesioner)

Angket adalah pengumpulan data dengan cara menjabarkan pernyataan melalui daftar pernyataan pada objek penelitian yang sesuai dengan variabel penelitian dengan tujuan memperoleh keterangan.

Tabel IV-5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan mengabalisis apabila instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variable penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Rumus Uji Validitas

Keterangan:

N	: Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum xi$: Jumlah pengamatan butir x atau y
$\sum yi$: Jumlah pengamatan total skor x dan y
$\sum xi^2$: Jumlah kuadrat pengamatan butir x dan y
$\sum yi^2$: Jumlah kuadrat pengamatan total skor x dan y
$(\sum xi)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan butir x dan y
$(\sum yi)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan total skor x dan y
$\sum xiyi$: Jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Kriteria pengujian validitas instrumen:

- 1) Jika sig tailed < a 0.05 butir instrument dinyatakan valid
- 2) Jika sig tailed > a 0.05 butir instrument dinyatakan tidak

Setelah setiap item intrumen angket yang telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

1) Kinerja karyawan

Berikut ini tabel perhitungan validitas untuk kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel III-6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Nilai Validitas	r_{tabel}	Sig probabilitas	Keterangan
Item 1	0,546	0,2512	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,464	0,2512	0,002<0,05	Valid
Item 3	0,476	0,2512	0,001<0,05	Valid
Item 4	0,437	0,2512	0,004<0,05	Valid
Item 5	0,417	0,2512	0,006<0,05	Valid
Item 6	0,636	0,2512	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,360	0,2512	0,019<0,05	Valid
Item 8	0,589	0,2512	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,361	0,2512	0,019<0,05	Valid
Item 10	0,352	0,2512	0,022<0,05	Valid

Dari hasil probabilitas diatas dapat dilihat bahwa item 1, item 2, item 3, item 4, item 5, item 6, item7, item 8,item 9 dan item 10 dinyatakan valid karena nilai taraf signifikan <0,05.

2) Lingkungan Kerja

Berikut ini tabel perhitungan validitas untuk kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel III-7
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	Nilai Validitas	r_{tabel}	Sig probabilitas	Keterangan
Item 1	0,423	0,2512	0,005<0,05	Valid
Item 2	0,495	0,2512	0,001<0,05	Valid
Item 3	0,450	0,2512	0,003<0,05	Valid
Item 4	0,426	0,2512	0,005<0,05	Valid
Item 5	0,507	0,2512	0,001<0,05	Valid
Item 6	0,517	0,2512	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,433	0,2512	0,004<0,05	Valid
Item 8	0,549	0,2512	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,476	0,2512	0,001<0,05	Valid
Item 10	0,411	0,2512	0,003<0,05	Valid

Dari hasil probabilitas diatas dapat dilihat bahwa item 1, item 2, item 3, item 4, item 5, item 6, item7, item 8,item 9 dan item 10 dinyatakan valid karena nilai taraf signifikan <0,05.

3) Stres Kerja

Berikut ini tabel perhitungan validitas untuk kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel III-8
Uji Validitas Stres Kerja

Item	Nilai Validitas	r_{tabel}	Sig probabilitas	Keterangan
Item 1	0,452	0,2512	0,003<0,05	Valid
Item 2	0,603	0,2512	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,604	0,2512	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,685	0,2512	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,439	0,2512	0,004<0,05	Valid
Item 6	0,530	0,2512	0,000<0,05	Valid

Dari hasil probabilitas diatas dapat dilihat bahwa item 1, item 2, item 3, item 4, item 5 dan item 6, dinyatakan valid karena nilai taraf signifikan <0,05.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Menurut (Ghozali 2013) dikatakan relianilitas bila hasil Alpha $\geq 0,6$, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reabilitas instrumen
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum s_b^2$: Jumlah varians butir
- s_1^2 : Varians total

Kriteria pengujianya:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik

2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III-9
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,650	10

Nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,650 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabilitas yang baik.

Tabel III-10
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,601	10

Nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,601 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabilitas yang baik.

Tabel III-11
Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,612	6

Nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,612 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabilitas yang baik.

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda disyaratkan untuk menggunakan uji asumsi klasik. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah model Regresi, variable Dependen dan Independen nya memiliki distribusi norma atau tidak (Juliandi, 2013). model Regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antaraa vareibel independen. Apabila terdapat korelasi antar antara variable bebas, maka terjadi multikolinearlitas, demikaian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearlitas dilakukan dengan melihat VIF (*variance inflasi factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearlitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

c. Uji Heterokedatisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak sesamaan variabel dan residul atau pengamatan pengamatan lainnya. Jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika variable beda maka disebut

heterokendasitas. Ada tidaknya heterokendasitas dapat diketahui melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokendasitas adalah:

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

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda.

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

(Sugiyono 2012)

Keterangan:

Y : Kinerja kaeryawan

A : Konstanta

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Stres kerja

X_1 & X_2 : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Pengguna model regresi linier berganda memenuhi asumsi klasik, uji asumsi bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan adalah yang terbaik. Maka hasil penelitian layak digunakan sebagai rekomendasi pengetahuan.

3. Penujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji statistic t di lakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara indivisual mempunyai hubungan yang sangat signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumusk uji statistic t, (Sugiyono,2012hal.250) dengan rumus sebagian berikut

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

Rumus uji t (Parsial)

Keterangan :

t : nilai t hitungan
r : koefisien korelasi
n : banyaknya pernyataan

Tahap-tahap (Sugiyono,2012 hal. 185)

1) Bentuk pengujian

$H_o : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_o : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara bariabel (X) dengan variabel terikat (Y)

2) Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ df n-k

H_o diterima dan H_a ditolak jika 1). $t_{hitung} < t_{tabel}$. 2) $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F di lakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2012)

Keterangan

- R : Koefisien korelasi berganda
 K : Jumlah variabel independe
 n : Jumlah sampel
 R^2 : Koefisien kerelasi ganda yang telah ditemukan
 F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

1) Bentuk pengujian adalah:

$H_o : b = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

$H_a : b \neq 0$ terdapat apabila pengaruh yang signifikan variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

2) Kriteria peujian

H_o ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_o diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan

koefisien yang ditemukan, dalam penggunaan, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentasi (%) dengan rumus sebagian berikut:

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

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai korelasi

100% : Persentasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsif Hasil Penelitian

Dalam peneliti ini penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja, 6 pernyataan untuk variabel Stres Kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 42 karyawan PT. Midi Utama Tbk Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *likert rating* (LSR)

Tabel IV.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

Dan dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja, variabel Stres Kerja, dan variabel Kinerja.

2. Kriteria Responden

Kriteria responden yang ada di PT. Midi Utama Tbk Medan untuk tahun 2019.

Tabel IV-2
Distribusi Respon den Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	64.3 %
2	Perempuan	15	35.7%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil penelitian 2019

Dari tabel diketahuin bahwa responden terdiri dari 42 karyawan, laki-laki 64.3 % dan perempuan 35.7% dari total keseluruhan.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentasi (%)
1	20-25 tahun	33	78.6%
2	26-30 tahun	4	9.5%
3	31-35 tahun	5	11.9%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diketahuin bahwa responden yang berkerja pada kelompok 20-25 tahun sebanyak 33 orang (78.6%). 31-35 tahun sebanyak 5 orang (11.9%), 26-30 tahun sebanyak 4 orang (9.5%),

Tabel IV-4
Distribusi Responden pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentasi (%)
1	SMA	36	85,7%
2	S1	5	11,9%
2	S2	1	2,4%
4	Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang berkerja pada kelompok berpendidikan SMA sebanyak 36 orang (85,7%), S1 sebanyak 5 orang (11,9%) , dan S2 sebanyak 1 orang (2,4).

Tabel IV-5
Distribusi Responden Masa Kerja

No	Masakerja	Jumlah	Presentase %
1	1-5 tahun	34	81%
2	6-10 tahun	8	19%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian ini yang berkerja di PT. Midi Utama Tbk Medan pada masakerja 1-5 tahun sebanyak 34 orang (81%) dan 6-10 tahun sebanyak 8orang (19%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. **Variabel kinerja karyawan (Y)**

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	50%	20	47,6%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100%
2	15	35,7%	24	57,1%	1	2,4%	1	2,4%	0	0%	42	100%
3	13	31%	15	35,7%	11	26,2%	3	7,1%	0	0%	42	100%
4	16	38,1%	20	47,6%	4	9,5%	2	4,8%	0	0%	42	100%
5	9	21,4%	17	40,5%	12	28,6%	4	9,5%	0	0%	42	100%
6	10	23,8%	17	40,5%	13	31%	2	4,8%	0	0%	42	100%
7	20	47,6%	15	35,7%	4	9,5%	2	4,8%	1	2,4%	42	100%
8	14	33,3%	21	50%	6	14,3%	1	2,4%	0	0%	42	100%
9	17	40,5%	19	45,2%	4	9,5%	1	2,4%	1	2,4%	42	100%
10	19	45,2%	15	35,7%	5	11,9%	3	7,1%	0	0%	42	100%

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diatas sebelum dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 50%.
- 2) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 57,1%.

- 3) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 35,7%.
- 4) Jawaban responden tentang saya bekerja berorientasi pada hasil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%.
- 5) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 40,5%.
- 6) Jawaban responden tentang saya hadir tepat waktu dan saya dapat diandalkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 17 orang atau 40,5%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 50%.
- 9) Jawaban responden tentang saya mengerti dan memahami standarkerja yang di tetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 45,2%.
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 45,2%.

Dari hasil jawaban responden diatas memperlihatkan sebagian responden menjawab setuju. Hal ini memperlihatkan kinerja karyawan sudah baik. Untuk itu perusahaan perlu untuk mempertahankan dengan memberikan lingkungan kerja yang mendukung dan situasi kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Variabel lingkungan kerja (X1)

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	54,8%	18	42,9%	0	0%	1	2,4%	0	0%	42	100%
2	17	40,5%	22	52,4%	2	4,8%	0	0%	1	2,4%	42	100%
3	20	47,6%	17	40,5%	3	7,1%	2	4,8%	0	0%	42	100%
4	19	45,2%	19	45,2%	2	4,8%	1	2,4%	0	0%	42	100%
5	18	42,9%	19	45,2%	6	14,3%	0	0%	0	0%	42	100%
6	19	45,2%	19	45,2%	3	7,1%	1	2,4%	0	0%	42	100%
7	16	38,1%	14	33,3%	8	19%	4	9,5%	0	0%	42	100%
8	17	40,5%	19	45,2%	4	9,5%	2	4,8%	0	0%	42	100%
9	18	42,9%	20	47,6%	3	7,1%	1	2,4%	0	0%	42	100%
10	14	33,3%	20	47,6%	8	19%	0	0%	0	0%	42	100%

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diatas sebelum dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang setiap karyawan memahami tugas yang di berikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 54,8%.
- 2) Jawaban responden tentang pembagian tugas memudahkan karyawan melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 22 orang atau 52,4%.
- 3) Jawaban responden tentang setiap karyawan bertanggung jawab dan pekerjaan. Mayoritas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%.
- 4) Jawaban responden tentang setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 19 orang atau 45,2%.
- 5) Jawaban responden tentang pemimpin selalu memperhatikan pekerjaan setiap karyawan, dengan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 45,2%.
- 6) Jawaban responden tentang para karyawan selalu mendapat dukungan dari pimpinan, dengan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 40%.
- 7) Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan bersama rekan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, dengan mayoritas responden menjawab sangat setuju 16 orang atau 38,1%.
- 8) Jawaban responden tentang kerja sama yang baik akan meningkatkan kinerja, dengan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 45,2%.

- 9) Jawaban responden tentang komunitas yang baik antar karyawan dapat membantu kelancaran kerja, dengan mayoritas responden setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%.
- 10) Jawaban responden tentang setiap karyawan membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, dengan mayoritas jawaban responden sangat setuju sebanyak 20 orang atau 47,6%.

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar menjawab setuju dan. Hal ini menunjukan lingkungan kerja yang sudah baik. Untuk itu perusahaan harus mempertahankan hal tersebut dengan menjaga hubungan harmonis antar atasan dan karyawan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja

c. Variabel stres kerja

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja

Alternatif jawaban												
No	SS		S		N		TS		TST		JUMLAH	
	Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	16	38,1%	10	23,8%	8	19%	8	19%	0	0%	42	100%
2	13	31%	15	35,7%	8	19%	1	2,4%	5	11,9%	42	100%
3	11	26,2%	16	38,1%	8	19%	3	7,1%	4	9,5%	42	100%
4	14	33,3%	15	35,7%	8	19%	4	9,5%	1	2,4%	42	100%
5	16	38,1%	8	19%	14	33,3%	4	9,5%	0	0%	42	100%
6	11	26%	13	26,2%	5	11,9%	7	16,7%	6	14,3%	42	100%

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diatas sebelum dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan merasa tertekan dengan target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 38,1%.
- 2) Jawaban responden tentang tuntutan pekerjaan yang memberatkan terkadang membuat karyawan merasa frustrasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 35,7%.

- 3) Jawaban responden tentang tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan merasa cemas dan tegang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 38,1%.
- 4) Jawaban responden tentang rutinitas pekerjaan yang melelahkan terkadang membuat karyawan merasa bosan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 35,7%.
- 5) Jawaban responden tentang tekanan pekerjaan dapat membuat produktivitas kerja menurun, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 38,1%.
- 6) Jawaban responden tentang tekanan pekerjaan terkadang dapat membuat komunikasi kurang teratur, mayoritas responden menjawab setuju banyak 13 orang atau sebanyak 26,2%.

Dari hasil jawaban responden diatas menunjukkan sebagian besar menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres kerja. Untuk itu perusahaan harus melakukan langkah - langkah untuk mengurangi stres kerja agar kinerja karyawan yang sudah baik tidak mengalami penurunan.

B. Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

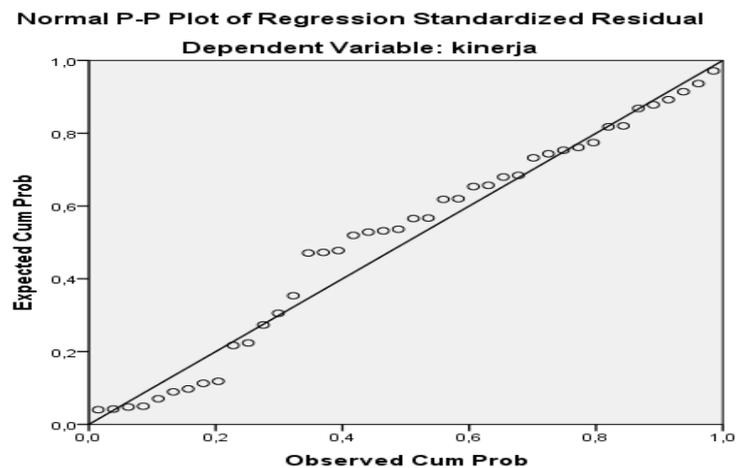
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik atau juga dikenal dengan *BLUES* (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi

klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

a. Uji Normalitas

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



Sumber : Hasil penelitian (2019)

**Gambar IV-1
Uji Normalitas**

Dari gambar diatas mengidikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitianini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresiditemukan adanya korelasi yang kuat di antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi Multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*variance ibfalsi factor*) antara variabel variabel independen dan nilai toleransi. Batasan yang umum dipaikai ntuk menungjukan adanyaMultikolinieritas adalah nilai toleransi <0.10 sama dengan $VIF > 10$.

Tabel IV-9
Multikolinieritas
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	,998	1,002
stres kerja	,998	1,002

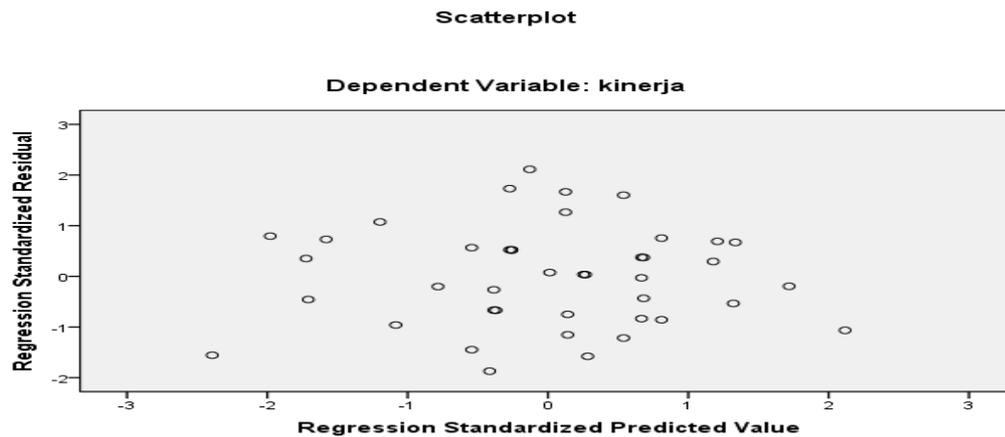
a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari tabel diatas variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai VIF dalam toleransi yang telah ditentukan yaitu nilai toleransi $<0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan yang lain. Jika varians residual

dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.



Sumber : Hasil penelitian (2019)

Gambar IV.2
Heterokedastisitas

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

2. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen di pengaruhi variabel independen bila vaiabel independen sebagai faktor frediktor.

Berikutni ini rumusan dari regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja
 a = Konstanta
 b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
 X1 = Lingkungan kerja
 X2 = Stres kerja

Tabel IV – 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,150	5,111		9,225	,000
	Lingkungan kerja	,011	,105	,016	,105	,917
	stres kerja	-,202	,112	-1,801	-,079	,079

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data penelitian (2019)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil,

$$a = 47,150$$

$$b = 0,011$$

$$c = -0,202$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk lingkungan kerja dan stres kerja adalah:

$$Y = 47,150 + 0,011 + (-0,202)$$

Kesimpulan

1. Nilai konstanta sebesar 47,150 apabila variabel lingkungan kerja dan stres kerja dianggap nol, untuk itu kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Tbk Medan adalah mengalami kenaikan.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,011 memperlihatkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.
3. Nilai koefisien stres kerja (X_2) sebesar -0,202 memperlihatkan bahwa setiap stres kerja meningkat maka kinerja karyawan (Y) dapat mengalami penurunan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel IV-11
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,150	5,111		9,225	,000
	Lingkungan kerja	,011	,105	,016	,105	,917
	stres kerja	-,202	,112	-1,801	-,079	,079

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil penelitian (2019)

Dari data diatas dan pengolahan spss dapat diketahui :

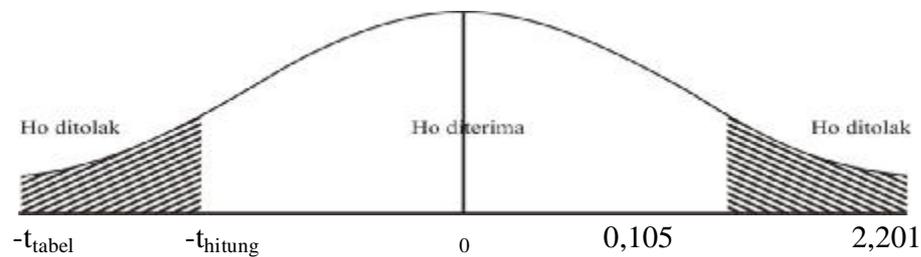
$$t_{hitung} = 0,105$$

$$t_{tabel} = 2,021$$

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengelolaan data, maka diperoleh nilai uji $t_{hitung} 0,105 < 2,201 t_{tabel}$

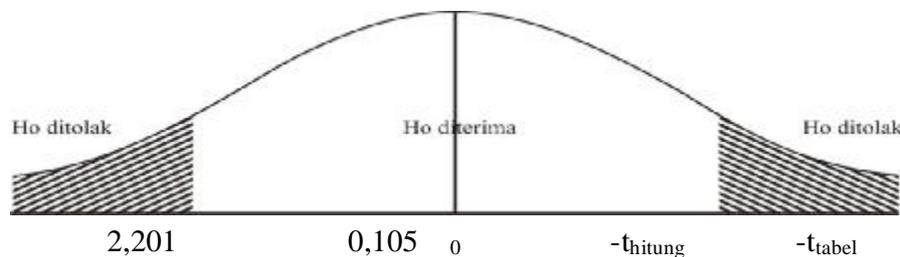
dengan signifikan $0,917 > 0,05$. Hal ini memperlihatkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Medan.



Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengelolaan data, maka diperoleh nilai uji $t_{hitung} -01,801 > -2,201 t_{tabel}$ dengan signifikan $0,079 > 0,05 t_{tabel}$. Hal ini memperlihatkan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Midi Utama Medan



Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji F

Ketentuan, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji Hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-12

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,765	2	11,383	1,637	,208 ^a
	Residual	271,140	39	6,952		
	Total	293,905	41			

a. Predictors: (Constant), stres kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data penelitian 2019

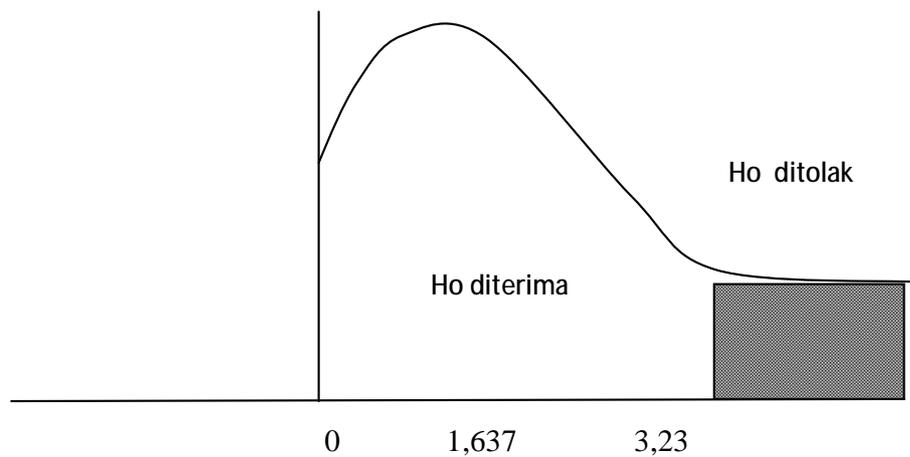
Dari data diatas dan pengolahan dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 1,637$$

$$F_{tabel} = 3,23$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 1,637 dengan tingkat signifikan 0,208^a, sedangkan F_{tabel} adalah 3,23 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $1,637 < 3,23$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,208^a (Sig 0,208^a > α 0,05), dengan demikian H_0 diterima, kesimpulannya : kurang ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Midi Utama Tbk Medan



Gambar IV-4 : Kriteria Pengujian uji f

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat melalui R square sebagai berikut:

**Tabel IV-13
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	-.030	2.637

Sumber : Hasil penelitian (2019)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.077 \times 100\% \\
 &= 7,7\%
 \end{aligned}$$

Nilai R square 0,077 atau 7,7% menunjukkan 7,7% variabel Kinerja karyawan dipengaruhi Lingkungan kerja dan Stres kerja. Sisanya 92,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Analisis Temuan penelitian

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelum serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini bagian utama yang akan di bahas dalam analisis temuan penelitian , yaitu sebagian berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} $0,105 < 2,201 t_{tabel}$. Sehingga didalam PT. Midi utama Tbk tersebut Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Tidak Sejalan dengan (Elizar dan Tanjung 2018) menunjukkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang kuat antar lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (Indriyani dalam ,Prihantoro. 2015)

b. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} -0,801 > -2,201 t_{tabel}$. Sehingga didalam PT. Midi utama Tbk tersebut Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian (Nasution 2017) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan. Stres kerja yang berlebihan berdampak pada kesehatan fisik maupun mental (Tama dan Hardiningsiyas 2011).

c. Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Lingkungan kerja dan Stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $1,637 < 3,23$. Sehingga didalam PT. Midi utama Tbk tersebut Lingkungan kerja Stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini bertolak belakang penelitian (Wicaksono 2017) menyimpulkan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R square 0,077 atau 7,7% menunjukan 7,7 variabel kinerja karyawan dipengaruhi Lingkungan kerja dan Stres kerja. Sisanya 92.3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel ini. Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan secara langsung adalah lingkungan kerja dan stres kerja. (Treana dalam Hamid 2016) dan (Aistajianto 2013).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian tidak terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Midi Utama Tbk. Medan
2. Hasil penelitian tidak terdapat pengaruh secara parsial Stres kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Midi Utama Tbk. Medan
3. Hasil simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Midi Utama Tbk. Medan

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas yang sudahdiuraikan maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan stres kerja yang diterapkan di PT. Midi Utama Tbk Medan yang penulis teliti sudah cukup baik, peneliti harap perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja karyawan meningkat.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan menjaga kedekatan untuk menjaga stres kerja karyawan agar tidak menjadi penurunan kinerja karyawan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin beserta dan bagian yang terkait harus membina hubungan yang harmonis agar terjaganya lingkungan kerja dan menjadikan stres kerja menjadi menurun hingga terjadi peningkatan kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang mengaplikasikan mesin, peralatan, dan tenaga kerja untuk mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang bernilai jual. Dengan kata lain, kegiatan utama dari perusahaan manufaktur adalah mengelola dan mengolah bahan mentah menjadi suatu barang jadi yang memiliki nilai jual dan dipasarkan dalam skala besar kepada konsumen.

Pada dasarnya kegiatan perusahaan ini merupakan proses produksi dengan memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) tertentu sebagai acuan dalam bekerja. Umumnya, jenis perusahaan ini melakukan kegiatan produksi dalam skala besar. Adapun beberapa karakteristik perusahaan manufaktur seperti fokus dalam pengolahan produk, menggunakan mesin berskala besar, mengeluarkan biaya produksi yang besar, cermat dalam mengolah proses produksi dan gemar melakukan pemasaran dan penjualan demi mendapatkan laba yang maksimal. Secara umum, ada empat fungsi pokok dari perusahaan manufaktur, yaitu fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi administrasi dan umum dan yang terakhir fungsi keuangan.

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017)

Dan (Nasution, 2017)

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Ariwibowo, Sudaryo, A., & Sofianti, N. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Jakarta: Andi.
- Calundu, R. (2018). *Manajemen Kesehatan*. Makasar: CV Sah Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.
- Fahmi, dkk. (2014). *HRD Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firman, B., & Shaleh, N. M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal For Research In Management*, 1(2), 56–61.
- Hamid, S. (2016). *Sumber Daya manusia lanjutan*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Hardiningtyas, D., & Tama, I. P. (2017). *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri*. Jakarta: UB Press.
- Hermawan, A., & Dkk. (2018). *Proceeding*. Cilacap: Inspirasi Indonesia.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Kusmaningtyas, A., Susetyo, W. E., & Tjahjono. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Manurung, I., & Juliandi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

- Mattala, R. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Atas Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Media Perkasa.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX□: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Oei, L. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Admininistras*. Makasar: CV Sah Media.
- Rai, I. A. A. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 10–17.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research And Development*. Bandung: Alfabeta.
- Train, R. R. (2016). Komperatif Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 27–38.
- Wicaksono, A. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 54–70.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yenita, R. N. (2017). *Higiene Industri*. Yogyakarta: CV Budi Utama.