

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

FADILLAH IMANI

NPM. 1405160711



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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FADILLAH IMANI
N P M : 1405160711
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M

Pembimbing

Dr. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : FADILLAH IMANI
NPM : 1405160711
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2018

Pembimbing


Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


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


H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

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

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM


Nama Mahasiswa : FADILLAH IMANI
NPM : 1405160711
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

TANGGAL	BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
13-2-2018	- Perbaiki - Daftar isi - Kerangka Konseptual - Kelempa - Spasi & Cover depan		
22-2-2018	- Buat - abstrak - Daftar Tabel - Daftar isi - Daftar pustaka - Daftar riwayat hidup		
10-3-2018	- Buat : hampiran Tabel, R tabel & t tabel - Perbaiki : - abstrak & Kelempa - Batasan masalah - Kerangka Konseptual		
20-3-2018	acc / meja kerja		

Pembimbing Skripsi,


Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Medan, Februari 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FADILLAH IMANI
NPM : 140516070
Konsentrasi : SPM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 27-11-2017
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

3AB13AEF780218981

6000
ENAM RIBURUPAH



Fadillah Imani

NB :

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

ABSTRAK

FADILLAH IMANI, NPM 1405160711: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, 2018. Skripsi

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, menggunakan metode random sampling dengan teknik *slovin* dimana jumlah semua populasi yang berjumlah 182 orang diambil sample menjadi 64 orang. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Karena nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel $4,350 > 1,999$. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja (X2) dan kinerja (Y) PT di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,621 > 1,999$. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Dilihat dari nilai f hitung yang lebih tinggi dari f tabel yaitu $17,989 > 3,15$, lalu R-squarenya adalah 57,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Stress kerja Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'aalamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada manusia dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Skripsi disusun dengan maksud untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana program Strata-1 Jurusan Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan skripsi ini, masih banyak ketidaksempurnaan atas apa yang penulis lakukan, tetapi penulis menyadari sebagai manusia memiliki keterbatasan kemampuan dan hal ini tidak dapat penulis hindari. Penulis berharap adanya saran dan kritik demi sempurnanya proposal skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa informasi, motivasi dan sarana-sarana sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta H. Syaifullah dan Hj. Elmayanti, yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik dukungan morol maupun materil. Serta terima kasih atas semua kasih sayang, doa, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syariffudin, SE, M.Si Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. Dani Iskandar, SE, MM selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah ikhlas meluangkan waktunya untuk meberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
7. Seluruh pegawai dan staf pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Buat kakaku Anggun, Tiwi, dan buat adiku Bismar, Hamed yang telah memberikan dukungan dan bantuannya.
9. Kepada sahabatku satu doping Neny Anggraini dan Karmila Hasibuan yang selalu berbagi suka dan dukanya, thanks.
10. Kepada teman-teman seperjuangan sedari SMA Afifah, Annisa, Erisma, Elvi, Rani, Yuni dan semuanya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam pembuatan skripsi ini dan bermanfaat bagi kita semua. Semoga kiranya Allah S.W.T senantiasa melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua, Amin Ya Robbal Alamin.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

FADILLAH IMANI

1405160711

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Penilaian Kinerja Karyawan	9
d. Indikator Kinerja Karyawan	11
2. Lingkungan kerja	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja	13
b. Jenis-jenis lingkungan Kerja.....	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja	15
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	17
3. Stres Kerja	19
a. Pengertian Stres Kerja	19
b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	20
c. Strategi Manajemen Stres Kerja.....	21
d. Indikator Stres Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	24
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	25
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja ...	26
C. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Data	44
B. Analisis Data.....	52
C. Pembahasan	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Tabel Indikator Kinerja	28
Tabel III-2 Tabel Indikator Lingkungan kerja	29
Tabel III-3 Tabel Indikator Stress Kerja.....	29
Tabel III-4 Rincian Waktu Penelitian.....	30
Tabel III-5 Skala <i>Likert</i>	32
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	34
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Stress Kerja.....	35
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	36
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel IV-1 Usia.....	43
Tabel IV-2 Jenis Kelamin	44
Tabel IV-3 Lama Kerja.....	44
Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden.....	45
Tabel IV-5 Pernyataan Variabel X1	45
Tabel IV-6 Pernyataan Variabel X2	47
Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Y	48
Tabel IV-8 Coefficients	52
Tabel IV-9 Coefficients	54
Tabel IV-10 Coefficients	55
Tabel IV-11 Anova.....	58
Tabel IV-12 Model Summary Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh X1 terhadap Y	23
Gambar II-2 Pengaruh X2 terhadap Y	24
Gambar II-3 Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	25
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	41
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	42
Gambar IV-1 Normalitas.....	51
Gambar IV-2 Scatterplot.....	53
Gambar IV-3 Pengujian X1 dan Y.....	56
Gambar IV-4 Pengujian X2 dan Y.....	57
Gambar IV-5 Pengujian X1, X2 dan Y.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalam perusahaan yang mengelola perusahaan. Kinerja yang baik dapat dinilai dari kemampuan dan hasil kerja yang dimiliki karyawan. Dalam merencanakan, mengelola dan mengoperasikan tujuan perusahaan tersebut. Sehingga diharapkan tujuan organisasi haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan sebenar-benarnya.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, (Rivai 2008 hal. 309). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerjasama tim dan kreatifitas.

Untuk melihat suatu kinerja yang baik perlu disadari bahwa lingkungan kerja adalah suatu faktor penting untuk kelangsungan proses kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat berkreasi dan berinisiatif untuk melakukan aktifitas. Keadaan lingkungan yang nyaman, menjadi suatu motifasi karyawan untuk melakukan pekerjaan, maka perusahaan haruslah mengutamakan kenyamanan dan memfasilitasi lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kosentrasi kerja karyawan, sehingga karyawan dapat lebih fokus untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Suatu komunikasi yang formal dan baik merupakan alat informasi sehingga dapat meningkatkan minat kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, (Sedarmayanti 2009 hal. 21).

Jika lingkungan kerja sudah tertata dan terpenuhi dengan baik, bukan berarti semua pekerjaan selalu berjalan mulus. Karena ada hal-hal lain yang bukan merupakan lingkungan fisik dari perusahaan tersebut. Yaitu dengan suatu masalah yang terjadi sehingga menyebabkan konflik dan berakibat negatif terhadap karyawan yaitu stres kerja.

Banyak hal yang menjadi pemicu stres pada karyawan. Kendala dalam melaksanakan pekerjaan juga sering didapati karyawan, sehingga karyawan hanya dapat mengeluh dengan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan keadaan yang sebenarnya. Masalah seperti inilah yang menimbulkan stres kerja yang berat pada karyawan, karena dengan hal seperti ini karyawan mendapat teguran dan kritikan oleh atasannya. Beban yang dialami karyawan berakibat tidak baik untuk perusahaan. Karena stres yang dialami karyawan menyebabkan karyawan tidak fokus dan konsentrasinya menurun. Sehingga hasil kerja yang diinginkan perusahaan tidak dapat memberikan hasil yang baik dan tidak maksimal.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang

mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Ada baiknya jika seorang atasan selalu memberikan motivasi dan memberikan arahan kepada bawahan sebagai suatu semangat kepada kinerja karyawan tersebut.

Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto 2016 hal. 61).

Lingkungan kerja dan stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika diantara lingkungan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan stres kerja, jika suatu hal yang menyebabkan stres kepada karyawan dapat menurunkan konsentrasi kerja karyawan. Maka dari itu, ada baiknya jika perusahaan harus mampu menyeimbangkan antara lingkungan kerja dengan fasilitas diruangan itu sendiri, dan memahami kondisi karyawan dalam pembagian tugas yang dibebankan agar tidak menyebabkan stres kerja untuk melancarkan proses operasi dan mendapatkan hasil kerja karyawan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit menjadi bahan mentah. Kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV berlokasi di Jl. Letjen Suprpto Medan yang merupakan pusat pengendalian seluruh kegiatan operasional perusahaan. Karyawan yang bekerja dikantor pusat adalah karyawan yang

meliputi semua unit perkebunan. Karyawan di kantor pusat memiliki fungsi strategis yang sangat penting. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang memenuhi kualifikasi tersebut, diperlukan pengembangan yang tepat, karena pengembangan akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan terdapat penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan yang kurang nyaman membuat konsentrasi karyawan terganggu untuk melakukan pekerjaan. Seperti ruangan yang terlalu sempit yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan, banyaknya berkas-berkas yang berserakan di lantai, meja dan di atas lemari karena tempat/lemari berkas tidak memadai. Keterlambatan penyampaian laporan kepada pemimpin sehingga mengakibatkan ketidaksesuaian kerja. Dengan masalah yang terjadi tersebut, karyawan sering mengeluh. Beban kerja yang diberikan karyawan berlebihan hal ini terbukti dengan masih banyaknya keluhan dari karyawan yang merasa pekerjaan yang terlalu banyak dan harus selesai dengan tepat waktu hal ini dapat mengakibatkan stres kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulistertarik melakukan penelitian yang berjudul **‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan’**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah mengenai Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Lingkungan kerja karyawan kurang nyaman dan tidak memadai akibatnya dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja
2. Keterlambatan penyampaian laporan kepada pemimpin sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun
3. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan berlebihan dan mengakibatkan stres kerja

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini hanya membahas tentang lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja yang dibatasi pada seluruh karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat bagi peneliti yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2009 hal. 67).

Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009 hal. 164) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tingkat kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas (pekerjaan) yang diberikan yang terlihat dari hasil pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rivai (2008 hal. 309) mengemukakan “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dengan tingkat kemampuan dan pemahaman setiap orang sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seseorang. Menurut Sugiyono (2009 hal. 12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- 5) Kreatifitas (*Creativity*)
- 6) Inovasi (*Inovation*)
- 7) Inisiatif (*initiative*)

Adapun penjelasannya yaitu:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*). Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- 5) Kreatifitas (*Creativity*). Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 6) Inovasi (*Inovation*). Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (*initiative*). Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011 hal. 549) “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Rivai (2011 hal. 554), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengaserikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.

- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakakuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab. Menurut Robbins (2008 hal. 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Adapun penjelasannya yaitu

- 1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja (Sunyoto 2016 hal. 43).

Adapun pendapat para ahli bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaran kerja dan ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno 2009 hal. 118).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sutrisno 2009 hal. 118).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasaran kerja yang ada disekitar karyawan dimana karyawan melakukan aktifitas bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

b. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 121) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik atau tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

3) Menurut Sedarmayanti (2011 hal 26) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

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

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sunyoto (2016 hal. 44) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1) Hubungan karyawan

Motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang dari rekan-rekan bsekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntun untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk

melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009 hal. 46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kemampuan bekerja
- 7) Hubungan pegawai

Adapun penjelasannya yaitu:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

3. Stres Kerja

a. Pengertian stres kerja

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan tidak penting (Sunyoto 2016 hal 61).

Stres kerja menurut Handoko (2011 hal. 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja adalah kondisi dinamis seorang

individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak tertentu (Robbins 2008 hal 368).

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berfikir dan kondisi seseorang yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan.

b. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Menurut Robbins (2008 hal. 373), ada beberapa faktor penyebab stress kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

1) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersamasama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

3) Waktu Kerja

Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja

4) Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

c. Strategi manajemen stres kerja

Manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuatnya menurunkan kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi karyawan, tetapi dari sudut pandang individual hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang

menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Amat diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, (Sunyoto 2016 hal. 63) ada dua pendekatan yaitu:

1) Pendekatan individu

Dalam pendekatan individu seorang karyawan dapat berusaha sering untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial, dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat.

2) Pendekatan organisasi

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

d. Indikator stres kerja

Menurut Robbins (2008 hal. 197) Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stress tersebut yaitu dari:

- 1) Gejala Psikologis
- 2) Gejala Psikologis
- 3) Gejala Perilaku

Adapun penjelasannya yaitu:

- 1) Gejala Fisikologis

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme yaitu : meningkatkan laju detang jantung dan pernapasan, meningkatkan, takanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

- 2) Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidak puasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Disamping itu stress juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, seperti: ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nuda pekerjaan.

- 3) Gejala perilaku

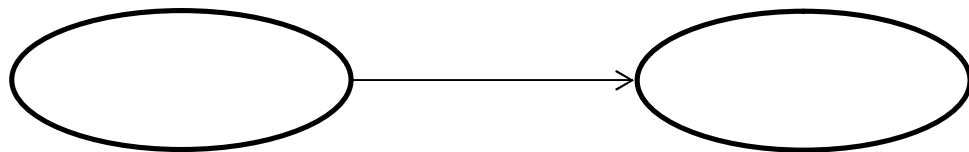
Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup: Perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting diperhatikan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja diperlukan karena dengan ini tujuan perusahaan dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011 hal. 28).

Hasil penelitian oleh Yucinda (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Apabila lingkungan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menurun. Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



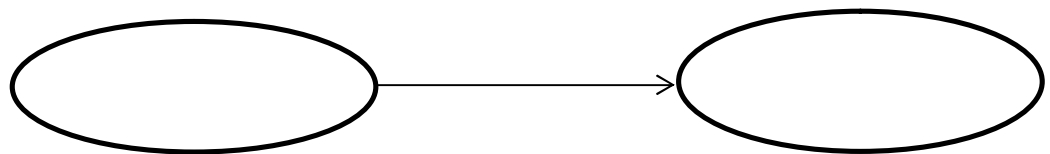
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Stres kerja merupakan segala sesuatu yang di alami oleh karyawan yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Jika stres yang dialami terlalu besar, akan mampu mempengaruhi kinerja yang akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Apabila pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, pegawai, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Nurhadiyono 2017 hal. 46).

Hasil penelitian oleh Usailan Oemar (2017) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Keuangan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



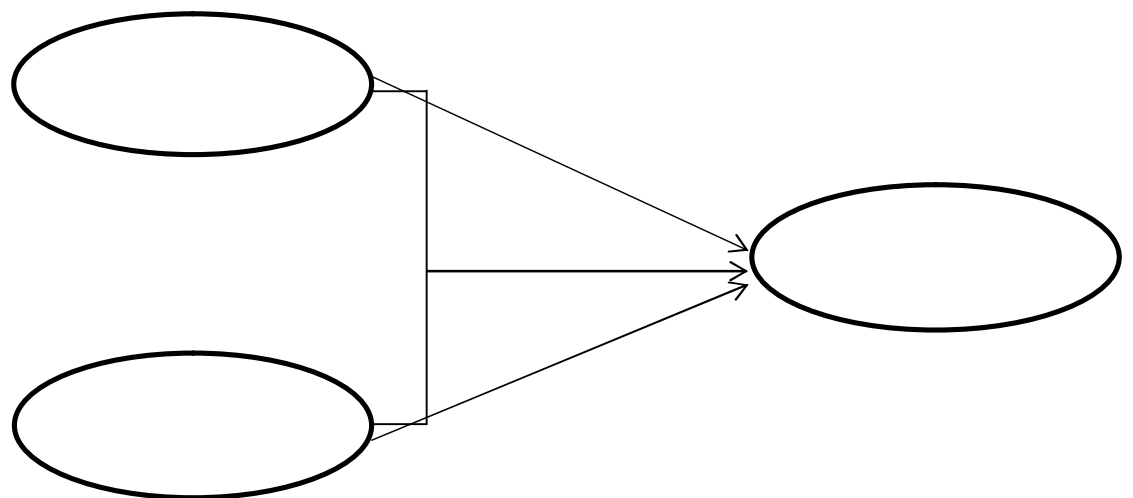
Gambar II.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja

Apabila kinerja seorang karyawan rendah, maka lingkungan kerja dan stres kerja akan menunjukkan hasil yang tidak baik, atau hasil dari 2 komponen (lingkungan kerja dan stres kerja) yang rendah.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan agar tidak menimbulkan stres pada karyawan dan karyawan juga harus diperhatikan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan (Pambudi 2017 hal. 24).

Dari hasil penelitian oleh Nurhadiyono (2017) menyimpulkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan. Berdasarkan teori dan penelitian di atas, maka dapat disesuaikan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal. 96) “hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan” Dari rumusan masalah yang dikemukakan diatas,maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan penelitian kuantitatif.

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

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat (Juliandi, Irfan dan Manurung 2015 hal. 12). Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 59) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab. Adapun menurut Robbins (2008 hal. 260) ada beberapa indikator kinerja antara lain :

Tabel III.1
Indikator kinerja (Y)

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber : Robbins (2008 hal. 260)

2. Variabel bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2016, hal. 59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja". Sunyoto (2016 hal. 43). Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana

lingkungan kerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 46). Indikator lingkungan kerja yaitu:

Tabel III.2
Indikator lingkungan kerja (X1)

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Penggunaan warna
5	Ruang gerak yang diperlukan
6	Kemampuan bekerja
7	Hubungan pegawai

Sumber : Sedarmayanti (2009 hal. 46)

b. Stres kerja (X2)

Menurut Handoko (20011 hal. 200) stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Adapun indikator mengenai stres kerja menurut Robbins (2008 hal. 197) adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator stres (X2)

No	Indikator
1	Gejala fisikologis
2	Gejala psikologis
3	Gejala perilaku

Sumber : Robbins (2008 hal. 197)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan jl.

Letjen Suprpto no. 2 Medan.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Rincian waktu penelitian

No	Jenis Kegiatan	Des 2017			Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■														
2	Penyelesaian Proposal	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal		■	■	■											
4	Seminar Proposal					■										
5	Pengumpulan/Pengolahan Data						■	■	■							
6	Penyusunan Laporan Akhir									■	■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau															■

D. Pupulasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi pada penelitian

ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 182 orang.

TABEL III. 5
Rekap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Unit Usaha	Jumlah Pekerja		
	Laki-laki	Wanita	Total (L+W)
Kantor Direksi	114	38	182

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (2018)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20% dan 25%, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *rumus slovin* dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan: n = ukuran sampel

N = ukuran pupulasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambil sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll)

$$n = \frac{182}{1 + 182 (0,1)^2} = 64,53 \rightarrow 64$$

Berdasarkan hasil diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan di teliti adalah 64 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner berupa angket atau daftar pernyataan. kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan yang menjadi sampel peneliti yaitu karyawan bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan membubuhkan tanda sekliis (\surd).Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

Tabel III. 6 Skala Likert

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

a) Uji Validitas

Uji validitas yaitu menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.76). Berikut rumus menguji validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 77)

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamat
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y
- r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai profitabilits koefisien koreasinya. Menurut Iman Ghozali (2005, hal. 45), uji signifikasi dilakukan membandingkan nilai r tabel dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Lalu setelah angket disebar di lakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diUji kelanjutannya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 64 orang yaitu 0,242

Tabel III. 7 hasil Uji lingkungan kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,438	0,242	Valid
2	0,483	0,242	Valid
3	0,336	0,242	Valid
4	0,627	0,242	Valid
5	0,500	0,242	Valid
6	0,543	0,242	Valid
7	0,544	0,242	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan skor total sebesar 0,627 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,242, semua

instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable lingkungan kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar

Tabel III. 8 hasil Uji Stres kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,398	0,242	Valid
2	0,431	0,242	Valid
3	0,417	0,242	Valid
4	0,372	0,242	Valid
5	0,420	0,242	Valid
6	0,537	0,242	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,537 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,242, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable stres kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III . 9 hasil Uji kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,691	0,242	Valid
2	0,509	0,242	Valid
3	0,335	0,242	Valid
4	0,656	0,242	Valid
5	0,522	0,242	Valid
6	0,218	0,242	Valid
7	0,255	0,242	Valid
8	0,357	0,242	Valid
9	0,330	0,242	Valid
10	0,639	0,242	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan skor total sebesar 0,691 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,242, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kinerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

1. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang

handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliable bila hasil alpha $\geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

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

(Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Criteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) $\geq 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal 80).

Tabel III . 10 Uji Realibilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Lingkungan kerja	0,622	Reliable
Stress kerja	0,692	Reliable
Kinerja	0,698	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument

variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016, hal. 277) adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ b₂ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x₁ = Lingkungan Kerja

x₂ = Stress Kerja

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada

pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar kebawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Sugiyono dalam Juliandi, dkk 2015 hal.162)

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

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

(Sugiyono. 2016, hal.250)

Keterangan : t = Nilai t hitung

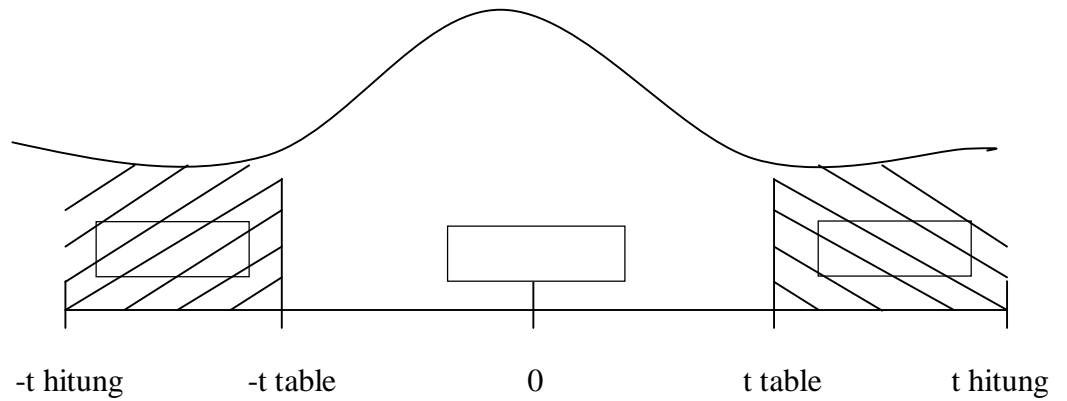
r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

hipotesis dalam penelitian ini:

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

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



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

2. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Dengan rumus:

$$Fh = \frac{R^2 K}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

(Sugiyono. 2016, hal.257)

Keterangan = Fh : Nilai F hitung

R : Koefisien Korelasi Berganda

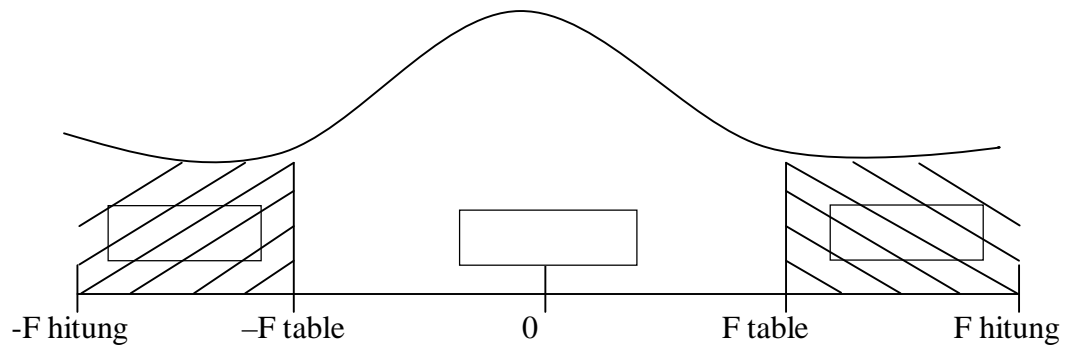
K : Jumlah Variabel Independent

N : Jumlah Anggota Sampel

Hipotesis dalam penelitian ini :

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

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



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$\boxed{\phantom{R^2 = \frac{D}{100}}}$$

(Sugiyono. 2016, hal.286)

Dimana = D : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 64 orang, sampling yang digunakan adalah sampling slovin, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lama kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas responden

a. Usia

Tabel IV-1 usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid dibawah 35 tahun	22	34.4	34.4	34.4
35 sampai 45 tahun	25	39.1	39.1	73.4
diatas 45 tahun	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan dimana responden yang berusia dibawah 35 tahun sejumlah 22 orang (34,4%) kemudian responden yang berusia 35-45 tahun berjumlah 25 orang (39,1%) dan yang berusia diatas 35 tahun berjumlah 17 orang (26,6%).

b. Jenis kelamin

Tabel IV-2 jenis kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	laki laki	36	56.2	56.2	56.2
	perempuan	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki 36 orang (56,2%) dan perempuan 28 orang (43,8%).

c. Lama Kerja

Tabel IV-3 lamakerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	dibawah 5 tahun	17	26.6	26.6	26.6
	5 sampai 10 tahun	22	34.4	34.4	60.9
	dias 10 tahun	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan dimana yang sudah bekerja selama dibawah 5 tahun sejumlah 17 orang (26,6%), kemudian yang sudah bekerja selama 5 sampai 10 tahun berjumlah 22 orang (34,4%) dan yang sudah bekerja diatas 10 tahun sejumlah 25 orang (39,1%).

2. Karakteristik Respoden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisisioner yang disebar di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Lingkungan kerja (X1)

No	STS		TS		KS		S		SS	
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	-	-	2	3,1	4	6,2	35	54,7	23	35,91
2	1	1,6	4	6,2	8	12,5	37	57,8	14	21,9
3	-	-	3	4,7	7	10,9	40	62,5	14	21,9
4	-	-	4	6,2	8	12,5	38	59,4	14	21,9
5	-	-	5	7,8	21	32,8	23	35,91	15	23,4
6	-	-	7	10,9	15	23,4	30	46,9	12	18,8
7	-	-	3	4,7	6	9,4	32	60	23	35,9

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- 1) Pada pernyataan Penerangan lampu di lingkungan kerja sudah cukup baik.sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju , lalu 4 orang (6,2%) menjawab kurang setuju, kemudian 35 orang (54,7%) menjawab setuju dan sebanyak 23 orang (35,9%) menjawab sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan Suhu udara diruangan kerja cukup membuat saya merasa nyaman sebanyak 1 orang (1,6%) sangat tidak setuju, 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju lalu 8 orang (12,5%) menjawab

kurang setuju dan 37 orang (57,8%) menjawab setuju lalu 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.

- 3) Pada pernyataan Suara bising yang terdapat diruangan kerja membuat saya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak, 3 orang (4,7%) menjawab tidak setuju 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju lalu 40 orang (62,5%) menjawab setuju dan 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.
- 4) Pada pertanyaan Pilihan warna ruangan yang dipakai dalam ruangan cukup nyaman sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, lalu 8 orang (12,5%) menjawab kurang setuju dan 38 orang (59,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.
- 5) Pada pertanyaan Rungan kerja dilengkapi dengan peralatan kerja yang memudahkan saya menjalankan tugas sebanyak, 5 orang (7,8%) menjawab tidak setuju lalu 21 orang (32,8%) menjawab kurang setuju dan 23 orang (35,9%) menjawab setuju lalu 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju.
- 6) Pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan sesuai sehingga membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. sebanyak 7 orang (10,9%) menjawab tidak setuju, lalu 15 orang (23,4%) menjawab kurang setuju dan 30 orang (46,9%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 12 orang (18,8%) menjawab sangat setuju.
- 7) Pada pernyataan Di perusahaan ini terdapat hubungan baik antara atasan dengan karyawan, sebanyak 3 orang (4,7%) menjawab tidak

setuju lalu 6 orang (9,4%) menjawab kurang setuju dan 32 orang (60%) menjawab setuju lalu 23 orang (35,9%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Stres kerja (X2)

No	STS		TS		KS		S		SS	
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	-	-	6	9,4	14	21,9	38	59,4	6	9,4
2	1	1,6	5	7,8	14	21,9	31	48,4	13	20,3
3	-	-	3	4,7	13	20,3	34	53,1	14	21,9
4	-	-	1	1,6	6	9,4	36	56,2	21	32,8
5	-	-	2	3,1	24	37,5	29	45,3	9	14,1
6	-	-	6	9,4	14	21,9	30	46,9	14	21,9

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- 1) Pada pernyataan Saya sering sakit kepala jika saya sudah tidak sanggup menanggung beban pekerjaan, sebanyak, 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju lalu 14 orang (21,9%) menjawab kurang setuju dan 38 orang (59,4%) menjawab setuju kemudian 6 orang (9,4%) menjawab sangat setuju.
- 2) Pada pertanyaan Saya sering mengalami susah tidur karena pekerjaan yang dilakukan oleh saya bermasalah, sebanyak 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju lalu, 5 orang (7,8%) menjawab tidak setuju dan 14 orang (21,9%) menjawab kurang setuju, lalu sebanyak 31 orang (48,4%) menjawab setuju kemudian 13 orang (20,3%) menjawab sangat setuju.
- 3) Pada pertanyaan Pekerjaan yang belum saya pahami sering membuat saya bingung sebanyak, 3 orang (4,7%) menjawab tidak setuju lalu, 13 orang (20,3%) menjawab kurang setuju lalu 34 orang (53,1%)

menjawab setuju kemudian 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.

- 4) Pada pernyataan Saya merasa kesal jika terganggu disaat sedang sibuk, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju dan 6 orang (9,4%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 36 orang (56,2%) menjawab setuju kemudian 21 orang (32,8%) menjawab sangat setuju.
- 5) Pada pernyataan Masih ada rekan saya yang sering telat masuk kantor pada saat atasan sedang di luar kota sebanyak, 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju dan 24 orang (37,5%) menjawab kurang setuju lalu 29 orang (45,3%) menjawab setuju kemudian 9 orang (14,1% menjawab sangat setuju).
- 6) Pada pernyataan Aktivitas diluar kantor membuat saya menjadi malas mengerjakan pekerjaan kantor sebanyak 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju dan 14 orang (21,9%) menjawab kurang setuju, lalu sebanyak 30 orang (46,9%) menjawab setuju kemudian 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV- 7 Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No	STS		TS		KS		S		SS	
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	-	-	6	9,4	25	39,1	24	37,5	9	14,1
2	1	1,6	7	10,9	17	26,6	30	46,9	9	14,1
3	1	1,6	1	1,6	7	10,9	38	59,4	17	26,6
4	8	12,5	8	12,5	24	37,5	7	10,9	17	26,6
5	10	15,6	6	9,4	17	26,6	23	35,9	8	12,5
6	-	-	1	1,6	6	9,4	38	59,4	19	29,7
7	-	-	2	3,1	9	14,1	35	54,7	18	28,1
8	-	-	2	3,1	11	17,2	36	56,2	15	23,4
9	-	-	4	6,2	12	18,8	34	53,1	14	21,9
10	-	-	6	9,4	22	34,4	21	32,8	15	23,4

Penjelasan tabel diatas adalah :

- 1) Pada pernyataan Saya mengandalkan keahlian untuk mencapai pekerjaan yang terbaik, sebanyak 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju, lalu 25 orang (39,1%) menjawab kurang setuju, kemudian 24 orang (37,5%) menjawab setuju dan sebanyak 9 orang (14,1%) menjawab sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan, sebanyak 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (10,9%) menjawab tidak setuju lalu 17 orang (26,6%) menjawab kurang setuju dan 30 orang (46,9%) menjawab setuju lalu 9 orang (14,1%) menjawab sangat setuju.
- 3) Pada pernyataan Saya bekerja secara produktif dan efisien, sebanyak 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju kemudian 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju, 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju lalu 38 orang (59,4%) menjawab setuju dan 17 orang (26,6%) menjawab sangat setuju.
- 4) Pada pertanyaan Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang ditargetkan sebanyak, 8 orang (12,5%) menjawab menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (12,5%) menjawab tidak setuju, 24 orang (37,5%) menjawab kurang setuju, 7 orang (10,9%), kemudian sebanyak 17 orang (26,6%) menjawab sangat setuju.
- 5) Pada pertanyaan Saya bersedia bekerja melebihi waktu kerja saya (lembur) sebanyak, 10 orang (15,6%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju, 17 orang (26,6%) menjawab

kurang setuju, 23 orang (35,9%) menjawab setuju dan 8 orang (12,5%) menjawab sangat setuju.

- 6) Pada pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, sebanyak, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju dan 6 orang (9,4%) menjawab kurang setuju, kemudian sebanyak 38 orang (59,4%) menjawab setuju. Kemudian 19 orang (29,7%) menjawab sangat setuju.
- 7) Pada pernyataan Saya bersedia bekerjasama dengan rekan kerja sebanyak, 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju 9 orang (14,1%) menjawab kurang setuju dan 35 orang (54,7%) menjawab setuju lalu 18 orang (28,1%) menjawab sangat setuju.
- 8) Pada pernyataan Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima sebanyak, 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 11 orang (17,2%) menjawab kurang setuju dan 36 orang (56,2%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju.
- 9) Pada pernyataan Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya, sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju lalu 12 orang (18,8%) menjawab kurang setuju dan 34 orang (53,1%) menjawab setuju lalu 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.
- 10) Pada pernyataan Berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan sebanyak, 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju lalu 22 orang (34,4%) menjawab kurang setuju dan 21 orang (32,8%) menjawab setuju lalu 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju.

B. Analisis Data

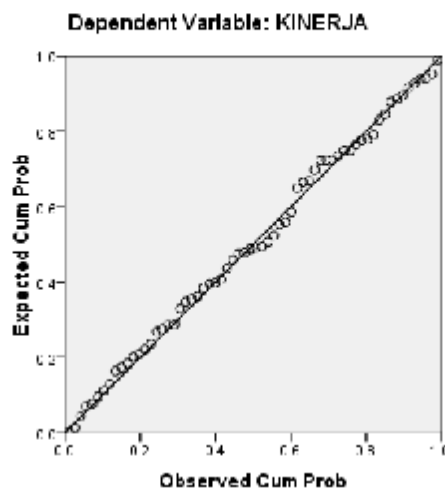
1. Uji asumsi klasik

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

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

b. Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-8
Tabel IV-8 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.612	5.711			
LINGKUNGAN KERJA	.705	.162	.463	.909	1.101
STRESS KERJA	.579	.221	.279	.909	1.101

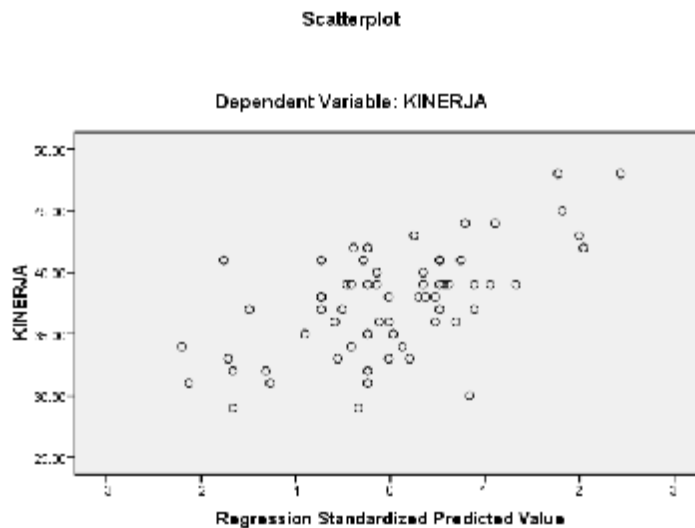
a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini karena Cara

yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV-2 Scatterplot

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV-9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.612	5.711		.808	.422
LINGKUNGAN KERJA	.705	.162	.463	4.350	.000
STRESS KERJA	.579	.221	.279	2.621	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 14,612 + 0.705 X_1 + 579 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- 1) Nilai konstanta sebesar = 14,612 menunjukkan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stres kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 14,612%.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,705 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka

akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kinerja senilai 7,05%.

- 3) Nilai koefisien regresi stres kerja adalah sebesar 0,579 menunjukkan bahwa jika stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menurunkan konstanta stres kerja terhadap kinerja sebesar 5,79%.

b. Uji secara parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV-9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.612	5.711		.808	.422
LINGKUNGAN KERJA	.705	.162	.463	4.350	.000
STRESS KERJA	.579	.221	.279	2.621	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Lingkungan kerja Dengan Kinerja

Pada tabel IV-9 diatas terlihat nilai t adalah 4,350 dan signya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

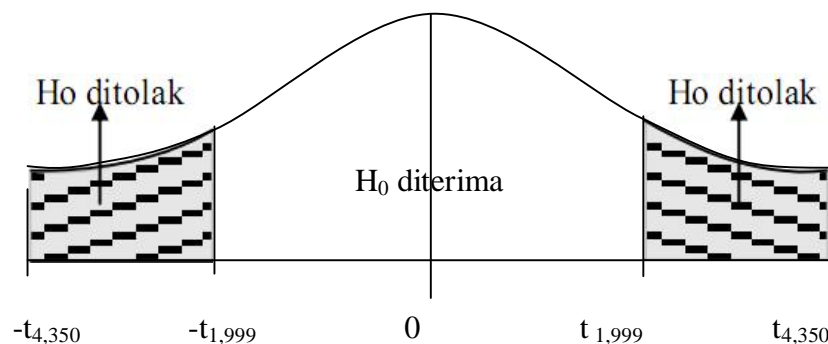
Ho : $\beta \neq 0$, artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable lingkungan kerja sebesar 4,350 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($64-2=62$), di peroleh t_{tabel} 1,999. didalam hal ini $t_{hitung} = 4,350 > t_{tabel} = 1,999$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerjadan kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Lingkungan kerja terhadap Kinerja

2. Pengujian Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel IV-9 diatas terlihat nilai t adalah 2,621 dan signya adalah 0,011

$H_0: \beta = 0$, artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

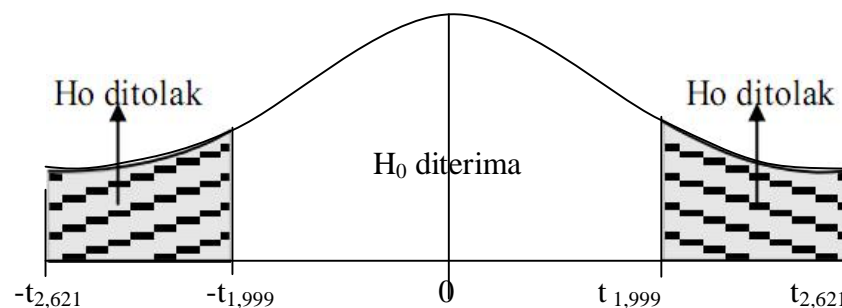
$H_0: \beta \neq 0$, artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable lingkungan kerja sebesar 2,621 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($64-2=62$), di peroleh t_{tabel} 1,999. didalam hal ini $t_{hitung} = 2,621 > t_{tabel} = 1,999$. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,011 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,011 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di terima ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian stres kerja terhadap Kinerja

c. Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan

variabel terikat. Pengujian Lingkungan kerja dan Stres kerja Dengan Kinerja bisa dilihat dibawah ini.

Tabel IV.11
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	430.940	2	215.470	17.989	.000 ^a
Residual	730.669	61	11.978		
Total	1161.609	63			

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 17,989 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

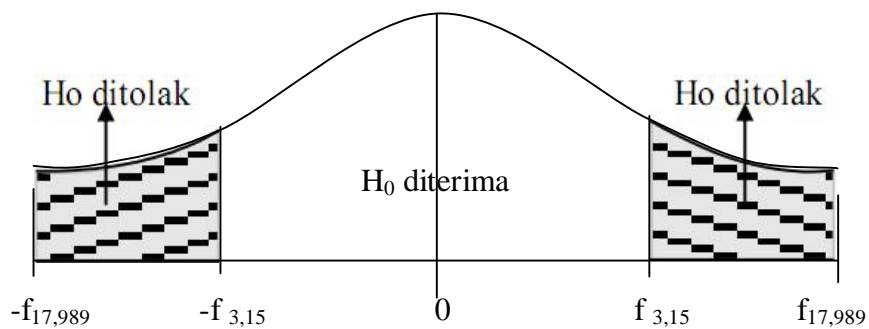
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 17,989 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-1 (64-2=62), di peroleh f tabel 3,15 Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan x2 terhadap y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2

terhadap Y, didalam hal ini $f\text{-hitung} = 17,989 > f\text{-tabel} = 3,15$. Artinya lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV-2 Kriteria Pengujian Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja

d. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh

variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-11 dibawah ini.

Tabel IV-11 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.571	.550	3.46095

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,571 atau senilai 57,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X1 (lingkungan kerja) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 4,350 > t_{tabel} = 1,999$. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting diperhatikan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja diperlukan karena dengan ini tujuan perusahaan dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011 hal. 28).

Hasil penelitian oleh Yucinda (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Apabila lingkungan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menurun. Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X₂ (stres kerja) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 2,621 > t\text{-tabel} = 1,999$. Ini berarti terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,011 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,011 < 0,05$, sehingga H₀ di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jika stres yang dialami terlalu besar, akan mampu mempengaruhi kinerja yang akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Apabila pegawai kehilangan kemampuan untuk

mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, pegawai, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Nurhadiyono 2017 hal. 46)

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Usailan Oemar (2017) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Keuangan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dan Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 17,989 > f -tabel = 3,15 Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,550 atau senilai 55% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Lingkungan kerja dan Stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan agar tidak menimbulkan stres

pada karyawan dan karyawan juga harus diperhatikan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan (Aldi pambudi 2017 hal. 24).

Dari hasil penelitian oleh Nurhadiyono (2017) menyatakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.karena nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel $4,350 > 1,999$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja (X2) dan kinerja (Y)PT di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,621 > 1,999$
3. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.dilihat dari nilai f hitung yang lebih tinggi dari f tabel yaitu $17,989 > 3,15$, lalu R-squarenya adalah 57,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil angket dan penelitian terlihat bahwa lingkungan kerja memperngaruhi kinerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, dilihat dari hasil penelitian, namun masih ada beberapa hal yang membuat lingkungan kerja yang kurang harmonis di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana masih adanya yang berpendapat masih kurangnya

keinginan pegawai untuk bekerja sama dalam memecahkan masalah, lalu masih ada pegawai yang tidak langsung mengutarakan maksudnya, kemudian masih adanya pegawai yang melihat latar belakang seseorang.

2. Dari segi stres kerja terlihat bahwa masih banyak pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka ada yang merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat atau ada juga dikarena rekan kerja yang tidak mendukung oleh karena itu dengan diperbaikinya lingkungan kerja dan diberikan kepada pegawai fasilitas untuk refreshing maka akan mengurangi stres kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, Irfan dan Manurung. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan : Umsu Press.
- Aldi Pambudi. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Negeri Yogyakarta.
- Anggit Astianto. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 3, No. 7, 2014.
- Danang Sunyoto. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CAPS.
- Mangkunegara, AP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhadiyono. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Pangarso dan Ramadhani. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. Jurnal Universitas Telkom, Vol. 19, No. 1, 2015.
- Rivai Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori dan praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usailan Oemar. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin*. Jurnal Fajultas Ekonomi STIE Rrahmaniyah, Sekayu. Vol. 2, No. 2, 2017.
- Yucinda, Hamid dan Ruhana. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya*. Jurnal Administrasi Binsis, Vol. 8, No. 2, 2014.
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : FE. UMSU