

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOCFIN
INDONESIA (SOCFINDO) MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

ABDUL QADIR JAILANI LUBIS
1305160822

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

ABDUL QADIR JAILANI LUBIS, NPM. 1305160822. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, Skripsi. 2017.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja yang baik faktor yang dianggap penting adalah faktor lingkungan kerja dan stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SDM di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan dengan jumlah populasi sebanyak 156 pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan teknik probability sampling sebanyak 61 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji t_{hitung} sebesar $5,241 > 2,001$. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji t_{hitung} sebesar $2,687 > 2,001$. sedangkan berdasarkan hasil uji secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai uji f_{hitung} sebesar $32,099 > 3,156$, dengan nilai determinasi r_{square} 52.50%. hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Muslim Lubis dan Ibunda Almh. Misniwati yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.** Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan SI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ir. Alridiwirah, MM, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal / skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Abangda Musniansyah Lubis, Abangda Ahmad Sukhairi Lubis, Kakak Silfia Khulfah Lubis S.Psi, dan Adik Muhibbah Wilda Lubis, Wirda Sari Nasution.
7. Sahabat-sahabat penulis Mutia Anggriani, Tengku Fatimah Saptarini, Rizky Fadhluna, Muhammad Iqbal, Ardiansyah, Raja Tua Pulungan, Khairi Pratama, dan M. Ilham Makhroja, Muhammad Safri. Serta teman-teman khususnya kelas D manajemen Siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2017

Penulis,

Abdul Qadir Jailani Lubis
NPM. 1305160822

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II : LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
c. Penilaian Kinerja	12
d. Indikator Kinerja	13
2. Lingkungan Kerja	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Jenis – jenis Lingkungan Kerja	15
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
d. Indikator Lingkungan Kerja	18
3. Stres Kerja	19
a. Pengertian Stres Kerja	19
b. Penyebab Stres Kerja	21
c. Penanganan Stres Di Tempat Kerja	23

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	24
e. Indikator Stres Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	25
1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	25
2. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	26
3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
C. <i>Hipotesis</i>	27
BAB III : METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Defenisi Operasional	28
1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)	28
2. Lingkungan Kerja (Variabel X ₁)	29
3. Stres Kerja (Variabel X ₂)	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
1. Tempat Penelitian	30
2. Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi	31
2. Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
a. Validitas	32
b. Reliabilitas	34
F. Teknik Analisis Data	34
1. Asumsi Klasik	34
2. Metode Regresi Linier Berganda	36
3. Pengujian Hipotesis	37
4. Koefisien Determinasi	39
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Data	40
2. Variabel Penelitian	41

3. Analisis Data	49
1). Uji Asumsi Klasik	49
2). Analisis Regresi Linier Berganda	52
3). Uji Hipotesis	54
a. Uji t	54
b. Uji F	56
4). Koefisien Determinasi	57
B. Pembahasan	58
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan	28
Tabel III.2. Indikator Lingkungan Kerja	29
Tabel III.3. Indikator Stres Kerja	30
Tabel III.4. Jadwal Kegiatan Penelitian	30
Tabel III.5. Skala Likert	32
Tabel IV.1. Jenis Kelamin	40
Tabel. IV.2. Usia Responden	40
Tabel IV.3. Tingkat Pendidikan	41
Tabel IV.4. Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	42
Tabel IV.5. Penyajian Data Variabel Stres Kerja (X_2)	44
Tabel IV.6. Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel IV.7. Uji Normalitas	50
Tabel IV.8. Data Uji Multikolieritas	51
Tabel IV.9. Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.10. Uji t	54
Tabel IV.11. Uji F (Simultan)	56
Tabel IV.12. Model Summary	58

DAFTAR GAMBAR

Gbr. II.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
Gbr. II.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
Gbr. II.3. Kerangka Konseptual	27
Gbr. III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis	37
Gbr. III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis	38
Gbr. IV.1. Normalitas	50
Gbr. IV.2. Scatterplot	52
Gbr. IV.3. Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)	55
Gbr. IV.4. Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)	56
Gbr. IV.5. Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 3)	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti ini, pekerjaan merupakan kebutuhan pokok bagi setiap individu untuk kelangsungan hidup juga untuk memenuhi kebutuhan hidup, selain itu bekerja merupakan sarana bagi para sumber daya manusia untuk menyalurkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia yang disalurkan ke perusahaan-perusahaan yang juga membutuhkan karyawan dengan keahlian tersebut dalam porsi yang berbeda-beda. Karyawan yang berada dalam suatu perusahaan dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dari sisi perusahaan, aktivitas karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya untuk mencapai target perusahaan. Untuk itu perlu adanya keseimbangan antara pihak perusahaan dengan kinerja yang dimiliki oleh para karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan sebagai bukti simbiosis antara kebutuhan karyawan untuk bekerja dengan kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang baik untuk menjalankan putaran roda perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh yang berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu yang berkenaan pada hasil kerja karyawan. Suatu perusahaan ingin

mempertahankan perusahaannya dan terus berkembang dalam persaingan yang semakin lama semakin ketat, maka yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya haruslah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dirasa begitu penting dan perlu diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunagara (2002)

Karyawan merupakan asset utama bagi perusahaan dan mempunyai peranan strategis dalam perusahaan didalam menjalankan segala aktivitas di perusahaan. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang maksimal untuk itu perlu adanya balas jasa terhadap karyawan untuk memberikan semangat terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan,

Dengan demikian hakikat kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, disamping itu juga bertujuan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan (Wirawan, 2008, hal. 6-7).

Faktor lingkungan kerja merupakan hal penting dalam menciptakan kenyamanan karyawan saat bekerja. Menurut Glisson dan James (dalam Sutarto, 2002), lingkungan kerja adalah persepsi individual karyawan yang disebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Jika karyawan dalam sebuah unit kerja yang khusus menyetujui persepsi mereka terhadap pengaruh dari lingkungan kerja, maka pembauran persepsi ini dapat menggambarkan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sistem yang dinamis sehingga mempengaruhi keseluruhan tingkah laku individu-individu yang ada di dalam organisasi serta mempengaruhi cara organisasi berinteraksi dengan organisasi yang lain, Suryana & Manan (dalam Danang, 2013).

Dalam hal ini, lingkungan baik dapat mencegah terjadinya kejenuhan pada karyawan dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja para karyawan.

Stress dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru. Dari perspektif orang biasa, stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Semua perasaan ini merupakan manifestasi dalam pengalaman stress, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Istilah stress sendiri telah didefinisikan dalam berbagai literatur, hampir semua definisi ini dapat ditempatkan kedalam dua kategori, stress sebagai stimulus atau suatu respon.

Stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak

penting (Robbins & Judge, 2008). Sebagian stress bisa positif dan sebagian lagi bisa negatif. Para ahli berpendapat bahwa stress tantangan atau stress yang menyertai tantangan dilingkungan kerja seperti memiliki banyak proyek, dan tanggung jawab, beroperasi sangat berbeda dari stress hambatan atau stress yang menghalangi seseorang mencapai tujuan seperti birokrasi, politik kotor kebingungan terkait tanggung jawab kerja. Beban kerja yang tinggi akan berkontribusi pada tinggi rendahnya stress yang dialami karyawan. Sebagai salah satu perusahaan dengan beban kerja yang tinggi, pihak manajemen selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan.

PT. Socfin Indonesia (Socfindo) merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet yang beralamat di jalan K.L. Yos Sudarso No. 106 Medan. Dalam persaingan bisnis yang ketat, manajemen PT. Socfindo menuntut karyawannya untuk mampu bersaing dan menghasilkan laba penjualan yang tinggi. Keadaan ini tentunya akan memberikan tekanan dan beban pada karyawannya untuk bekerja lebih keras. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung akan memberikan dampak pada karyawan dalam bentuk stress. Berkaitan dengan tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan yang besar, pihak manajemen PT. Socfindo juga memberikan fasilitas kerja yang baik pada karyawannya dan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan peningkatan profit perusahaan.

Berdasarkan prariset yang dilakukan, dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat di perusahaan yaitu lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan terlalu kaku sehingga karyawan lama dalam berkerja, stress terhadap beban kerja

dan target perusahaan yang belum sepenuhnya terlaksana sehingga mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Seperti masalah yang diuraikan diatas, banyak fenomena yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain :

1. Lingkungan Kerja yang kaku membuat karyawan lama dalam bekerja
2. Beban kerja yang belum selesai ditambah beban kerja yang baru menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Socfindo
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak tepat waktu.
4. Target kerja banyak yang belum tercapai menyebabkan stress tersendiri bagi para karyawan PT. Socfindo. Selain itu kurangnya dukungan dari pihak perusahaan dalam memperhatikan tempat kerja juga mengakibatkan stress.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun, dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu lingkungan kerja dan

stress kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Socfindo Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Medan adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Medan?
- b. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan
- b. Untuk mengetahui stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan
3. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

c. Manfaat bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan kedalam praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang sering kita dengar didalam sebuah perusahaan dan menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan guna mencapai prestasi kerja karyawan itu dan untuk keberhasilan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013, hal 67)

Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggrisnya *performance*. Husaini Usman (2011, hal 487)

kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai hukum yang sesuai dengan moral maupun etika. Prawirosentono (dalam Usman 2011, hal 488)

Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Salim Peter (dalam Usman 2011, hal 488)

Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Kotter dan Heskett (dalam Usman 2011, hal 488)

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah kepada proses dan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan suatu perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas yang mereka kerjakan dan bagaimana kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Para organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama dan lingkungan yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh 2 faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (dalam Gaffar 2011, hal 24-25) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Variabel Individu

Variabel ini meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

2) Variabel Organisasi

- a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan - peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Kasmir (2014, hal 189-193) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang dimiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja
Merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
 - 8) Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan - kebiasaan atau norma - norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 - 9) Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 - 10) Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
 - 11) Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
 - 12) Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja.
 - 13) Disiplin Kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh - sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal 67) bahwa faktor yang

mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Kemampuan secara psikologis (Ability), artinya pegawai yang memiliki IQ rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Motivasi (Motivation), motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (dalam Reza 2014, hal. 19)

mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan pada tingkat keterampilan kompetensi, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manager dan tim leader
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Dari berbagai pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa

kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu perusahaan / organisasi dan individual.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggara pekerjaan dalam hal ini perusahaan.

Usaini Usman (2011, hal 487). Ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
- 2) Kuantitas Pekerjaan meliputi : volume keluaran, dan kontribusi
- 3) Supervisi yang diperlukan meliputi : saran, arahan, perbaikan
- 4) Kehadiran meliputi : regulasi, dapat dipercaya / diandalkan, dan ketepatan waktu
- 5) Konsevasi meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006, hal. 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, 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 sumberdaya 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 tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) indikator kinerja adalah sebagai

berikut:

- 1) Kualitas kerja: ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja: *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *Output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
- 4) Sikap: sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Indikator – indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas

memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan – ketentuan dalam perusahaan. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan

proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Alex S. Nitisemito (2000 hal. 183)

“lingkungan kerja adalah faktor – faktor dan kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi namun mempengaruhi kinerja”. Robbin dan Coulter (dalam Bagus dan Hartiana 2010 hal. 3)

“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Sukanto dan Indrio (dalam Lilik 2009, hal. 24)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memberi pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung pada saat bekerja.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

- 1) Lingkungan kerja Fisik : yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- 2). Lingkungan Kerja Non Fisik : Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2013), faktor – faktor yang mempengaruhi keefektifan dan kemampuan individu seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Perilaku Pekerja

Perilaku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku mereka sesuai dengan tujuan

organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan perubahan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sifatnya universal, ia selalu ada dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia. Kepemimpinan merupakan relasi antara pemimpin dengan yang di pimpin.

Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan menggerakkan orang – orang guna melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk sanggup dan mampu serta mempunyai keahlian yang diperlukan, sehingga dengan sarana dan prasarana tertentu dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahannya pada pencapaian target perusahaan.

3) Teknologi

Teknologi sering mempunyai arti yang sangat berbeda bagi orang-orang yang berlainan. Secara keseluruhan memusatkan perhatian pada teknologi produksi yang umum dipakai diseluruh departemen organisasi, sedangkan studi tingkat individual biasanya memperhatikan teknologi kerja.

Khairani Sofyan (2013, hal. 20) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi sebagai berikut :

1) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2) Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3) Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karna antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja merupakan kebutuhan seluruh karyawan yang diharapkan dari sebuah perusahaan seperti tempat kerja yang bersih, penerangan cahaya ruang kerja yang cukup, suara bising yang mengganggu, penghasilan dan tunjangan yang mensejahterakan karyawan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011, hal.

5) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara / Temperatur
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Dekorasi
- 5) Keamanan kerja
- 6) Hubungan karyawan dengan atasan
- 7) Hubungan antar sesamarekan kerja

Berdasarkan fenomena yang diperoleh dari tempat penelitian PT. Socfin

Indonesia ada beberapa indikator yang terkait, yaitu :

- 1) Cahaya atau penerangan sangat berperan penting bagi karyawan guna memperlancar dan mempermudah jalannya pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan penerangan yang cukup namun tidak menyilaukan juga tidak terlalu redup.

- 2) Mengenai suhu udara dalam sebuah ruangan hendaklah memperhatikan tingkat kelembaban udara antara suhu tubuh manusia dengan banyaknya uap air pada udara di dalam sebuah ruangan
- 3) Untuk menjaga sirkulasi udara yang baik dan memberikan udara segar dalam sebuah ruangan diperlukan adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang baik untuk manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran selama bekerja serta mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.
- 4) Dekorasi yang mencakup tata letak ruangan, warna, perlengkapan kerja dan lainnya sangat penting untuk diperhatikan demi kenyamanan dalam bekerja.
- 5) Keamanan kerja yang diperlukan dalam sebuah perusahaan mencakup pengamanan dari Satuan Petugas Keamanan atau bisa juga menggunakan kamera CCTV.
- 6) Pentingnya interaksi antara atasan dan bawahan dalam menjaga hubungan baik di luar dan dalam lingkungan perusahaan guna menciptakan motivasi bagi bawahan untuk lebih produktif.
- 7) Adanya interaksi sesama rekan kerja untuk memperoleh kekompakan dan menciptakan kerja sama yang baik di tempat kerja.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Masalah stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan

“stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Mangkunegara (2013, hal. 157)

Menurut Sutarto (2010), stress kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu itu tersebut. Dua jenis stress kerja mungkin mengancam individu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhan atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Secara umum stress kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah banyak munculnya potensi stress kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula.

Stress kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak penting (Robbins & Judge, 2008). Sebagian stress bisa positif dan sebagian lagi bisa negative. Para ahli berpendapat bahwa stress tantangan atau stress yang menyertai tantangan dilingkungan kerja seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab, beroperasi sangat berbeda dari stress hambatan atau stress yang menghalangi seseorang mencapai tujuan seperti birokrasi, polotik kantor kebingungan terkait tanggung jawab kerja.

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stress merupakan akibat negative dari kehidupan modern, orang-orang merasa stress karna terlalu

banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karna mengikuti perkembangan zaman. Kejadian – kejadian tersebut menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat (Sopiah, 2008).

Stress kerja menurut Beehr & Franz (2002) yaitu suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karna pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Menurut Phillip L. (Jacinta, 2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja bila :

- 1) Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya didalam perusahaan, karna masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa kerumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja
- 2) Mengakibatkan dampak negative bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karnanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, stress kerja dapat disimpulkan sebagai interaksi antara kondisi kerja dengan sifat – sifat pegawai yang bekerja yang merubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stress dan berpengaruh negative bagi pegawai maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal ataupun instansi.

b. Penyebab Stres Kerja

Banyak hal yang dapat menyebabkan stress yang dialami oleh seorang karyawan diantaranya adalah stress akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan stress akibat aktivitas dari kehidupannya. Hal ini dikemukakan oleh Moorhead

dan Griffin (2013, hal. 179-185) menyebutkan penyebab stress itu terbagi dua, sebagai berikut :

1) Stressor Organisasi (*Organizational stressor*)

Berbagai faktor ditempat kerja yang dapat menyebabkan stress. Empat rangkaian umum stressor organisasi adalah tuntutan tugas, fisik, peran, antar personal.

- a) Tuntutan tugas (*task demand*) adalah stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang
- b) Tuntutan fisik (*physical demands*) adalah persyaratan fisik pada pekerjaan, tuntutan ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- c) Tuntutan peran (*role demands*) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi.
- d) Tuntutan antar personal (*interpersonal demands*) adalah tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik antar personal.

2) Stressor Kehidupan (*life stressor*)

Stress dalam situasi organisasi juga dapat dipengaruhi oleh peristiwa – peristiwa yang terjadi diluar organisasi. Stressor kehidupan dapat dikategorikan dalam hal perubahan kehidupan dan trauma kehidupan.

- a) Perubahan kehidupan (*life change*) adalah semua perubahan berarti dalam situasi pribadi atau kerja seseorang. Perubahan besar dalam kehidupan seseorang dapat menimbulkan stress.

- b) Trauma kehidupan (*life trauma*) adalah semua pergolakan dalam kehidupan individu yang dapat mengubah sikap, emosi atau perilakunya.

c. Penanganan Stres Ditempat Kerja

Stres pada saat ini menjadi momok yang menakutkan bagi semua orang tak hanya individu dalam hal ini karyawan, semua kalangan pasti akan mengalami stress dalam kehidupannya. Karna sedemikian meluasnya dan sangat berpotensi mengganggu dalam aktivitas perusahaan, hal ini membuat setiap orang dan organisasi memperhatikan cara mengelola stress tersebut secara efektif. Banyak strategi yang telah dikembangkan untuk membantu dalam mengelolah stress di tempat kerja. Beberapa untuk individual dan yang lainnya diperuntukkan bagi organisasi. Hal ini dijelaskan dalam bukunya Moorhad & Griffin (2013, hal. 187-189) yang mengemukakan beberapa strategi dalam mengelola stress, yaitu :

- 1) Strategi untuk menghadapi stress individu yaitu :
 - a) Berolahraga
 - b) Relaksasi
 - c) Menejemen waktu
 - d) Menejemen peran
 - e) Kelompok dukungan
- 2) Strategi untuk mengadapi stress secara organisasi
 - a) Program institusional
 - b) Program kolateral

Mangkunegara (2013, hal. 158) ada tiga pola mendeteksi penyebab stress dan bentuk reaksinya serta cara mengatasi stress, yaitu :

- 1) Pola sehat, adalah pola menghadapi stress yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan
- 2) Pola harmonis, adalah pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara humoris dan tidak menimbulkan berbagai hambatan
- 3) Pola psikologis, adalah pola menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun social-psikologis.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2009, hal. 2) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress, yaitu :

1) Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi pegawai yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

2) Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational demands*, *structure* dan *organizational leadership*.

3) Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan pribadi. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karna akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat mengasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

e. Indikator Stres Kerja

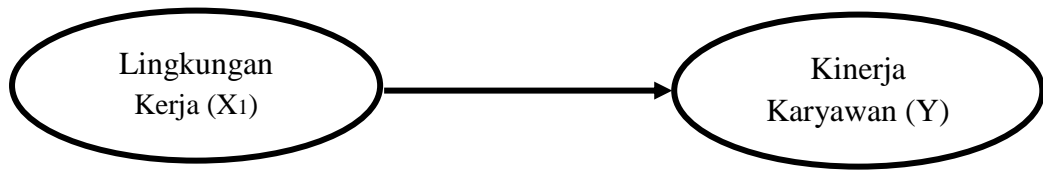
Menurut Robbins (2006, hal. 3) indikator stress kerja sebagai berikut :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kemampuan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

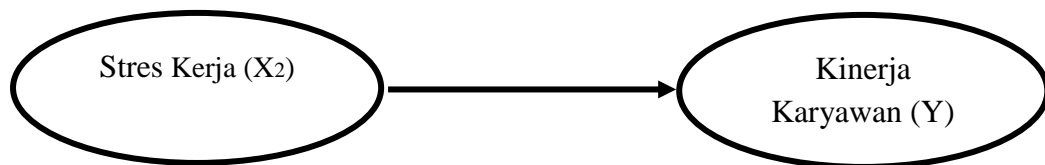
Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam dan diluar organisasi namun mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2002 : 36) Lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”.



Gbr. II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

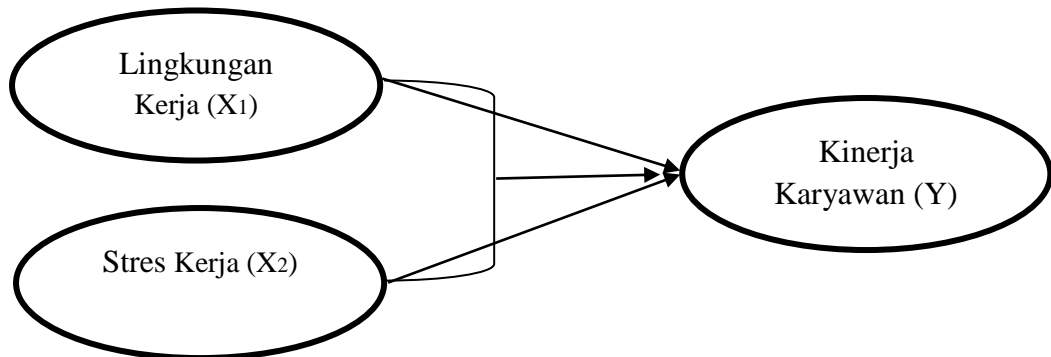
Stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan. Stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Veirhzal Rivai (2004, hal. 15)



Gbr. II. 2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengertian diatas kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stress kerja karyawan, apabila fasilitas diperusahaan mendukung dan beban kerja yang sedikit maka stress kerja akan sedikit dan akan memberikan dampak yang baik pada perusahaan akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.



Gbr. II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (dalam Juliandi, 2013, hal. 45). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Medan
2. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Medan
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis penelitian korelasional yang bersifat asosiatif. Menurut Kaufman dalam Juliandi (2013, hal. 14) penelitian korelasional tujuannya adalah untuk memahami hubungan antar variabel. Melalui penelitian terdapat banyak teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena.

B. Defenisi Operasional

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 defenisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah Menurut Wilson (2012, hal. 231) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Tabel III-1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan waktu
4.	Efektifitas
5.	Kemandirian

Sumber : Bernadine (dalam Mas'ud, 2004)

2. Lingkungan Kerja (Variabel X₁)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal.

Tabel III-2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1.	Penerangan Cahaya
2.	Temperatur
3.	Sirkulasi Udara
4.	Dekorasi
5.	Keamanan Ditempat Kerja
6.	Hubungan Atasan Dengan Bawahan
7.	Hubungan Sesama Rekan kerja

Sumber : Sedarmayanti (2011, hal. 5)

3. Stres Kerja (Variabel X₂)

Dalam dunia kerja banyak sekali masalah yang timbul dalam keseharian dalam menjalani aktivitas kerja. Salah satu masalah yang timbul adalah stress kerja yang muncul dari akibat interaksi individu dengan individu dan individu dengan lingkungan. Stress kerja juga bisa timbul dari banyaknya beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Tabel III-3
Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1.	Tuntunan Tugas
2.	Tuntutan Peran
3.	Tuntutan Antar Pribadi
4.	Struktur Organisasi
5.	Kepemimpinan Organisasi

Sumber : Robbins (2006, hal. 3)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo), Jl. K.L. Yos Sudarso No. 106, Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan September 2017.

Tabel III-4.
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan																			
		Juni 2017				Juli 2017				Agustus 2017				September 2017				Oktober 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset			■	■																
2.	Pengajuan Judul					■	■														
3.	Penyusunan Proposal							■	■	■											
4.	Seminar Proposal										■										
5.	Pengumpulan Data											■									
6.	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■						
7.	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■				
8.	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Hadi, (2004) adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini untuk karyawan bidang SDM di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, dimana peneliti memperoleh 61 orang. Dengan jumlah populasi tersebut, peneliti menggunakan *probability sample*.

2. Sampel

Azuar Juliandi dkk (2014, hal. 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam pengertian ini menggunakan teknik *probability*

sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini untuk karyawan bidang SDM di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, dimana peneliti memperoleh 61 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara (Interview), adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara Tanya jawab dengan pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Angket / Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada PT. Socfin Indonesia (Socfindo), berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja untuk mengetahui kinerja pegawai dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel III-5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurangsetuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Sumber: Juliandi dan Irfan (2014, hal. 70)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil koefisien dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar – benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012 hal. 248)

Keterangan :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_1$	= Jumlah pasangan variabel x
$\sum y_1$	= Jumlah pasangan variabel y
$(\sum x_1^2)$	= Jumlah kuadrat pengamat variabel x
$(\sum y_1^2)$	= Jumlah kuadrat pengamat variabel y
$(\sum x_1)^2$	= Kuadrat jumlah pengamat variabel x
$(\sum y_1)^2$	= Kuadrat jumlah pengamat variabel y

ΣX_1Y_1 = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penolakan atau penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung symbol < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed< α 0,05).
- 2) Terima H0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed> α 0,05).

b. Reliabilitas

Dalam Junaidi (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya”.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

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

(Junaidi 2013, hal. 86)

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak (Gurajat dalam Junaidi, 2013 hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF < 4$ atau 5 .

c) Uji Heterokedastisitas

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

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

2. Metode Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regrasi dari masing – masing variabel

x_1 = Lingkungan Kerja

x_2 = Stres kerja

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

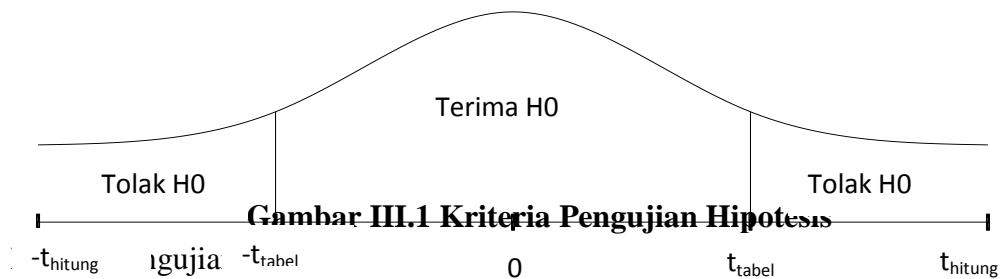
(Sugiono 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel



1) Jika $t_h > t_t$ maka hasilnya akan signifikan

2) Jika $t_t > t_h$ maka hasilnya tidak signifikan

b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiono 2012, hal. 257)

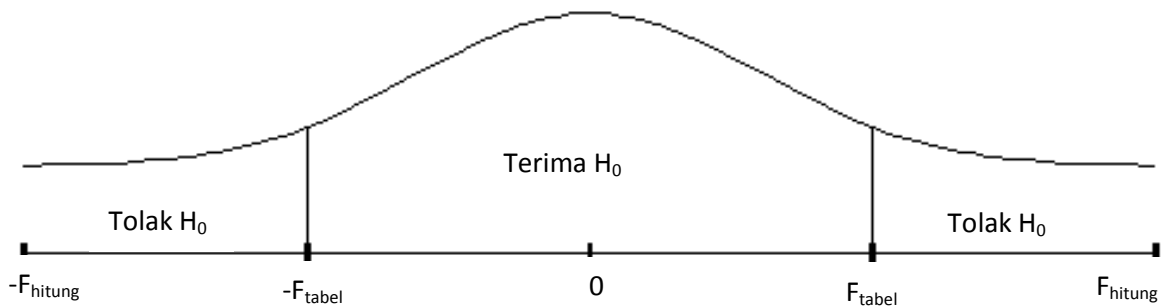
Keterangan :

- R^2 = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah Variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Bentuk pengujiannya adalah :

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

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



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh koefisien yang ditentukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2013 hal. 277)

Keterangan :

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

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 75 orang responden pegawai di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan melalui penyebaran angket, penulis melakukan penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dari responden. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari pegawai di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan.

Tabel IV.1 Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	29	47.5	47.5	47.5
perempuan	32	52.5	52.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak dalam penilitan ini adalah perempuan dengan besaran nilai 52,5% atau sebanyak 32 orang, sedangkan laki-laki hanya 47,5% atau sebanyak 29 orang.

Tabel IV.2 Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	9	14.8	14.8	14.8
25-35	8	13.1	13.1	27.9
>35	44	72.1	72.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwasannnya usia yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia >35 tahun dengan nilai 72,1%, sedangkan pada usia <25 tahun dengan

persentase nilainya adalah 14,8% dan untuk 25-35 tahun persentase nilainya sebesar 13%.

Tabel IV.3 Tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP- SMA	3	4.9	4.9	4.9
S1-S2	58	95.1	95.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat di deskripsikan bahwa berdasarkan karakteristik responden pada tingkat pendidikan mayoritas responden adalah sebesar 95,1% dari tamatan S1-S2, sedangkan 4,9% dari SMP-SMA.

2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian *skala likert* pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

1). Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Lingkungan Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

Tabel IV.4
Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	57,4	26	42,6	0	0	0	0	0	0	61	100
2	20	32,8	33	54,1	8	13,1	0	0	0	0	61	100
3	18	29,5	37	60,7	6	9,8	0	0	0	0	61	100
4	16	26,2	37	60,7	8	13,1	0	0	0	0	61	100
5	16	26,2	42	68,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
6	27	44,3	33	54,1	1	1,6	0	0	0	0	61	100
7	28	45,9	32	52,5	1	1,6	0	0	0	0	61	100
8	31	50,8	28	45,9	2	3,3	0	0	0	0	61	100
9	31	50,8	28	45,9	2	3,3	0	0	0	0	61	100
10	18	29,5	37	60,7	6	9,8	0	0	0	0	61	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel X1 (Lingkungan Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan penempatan lampu diruangan kerja terlalu banyak, lebih banyak sangat setuju dibandingkan lainnya sebanyak 35 responden (57,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan beberapa ruangan kerja terlalu dingin sehingga terkadang perlu memakai pakaian berlengan panjang, lebih banyak menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 33 responden (54,1%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan di ruang kerja tertentu terasa lembab akibat kurangnya ventilasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (60,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan hanya ruang direksi yang memiliki dekorasi yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (60,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan gudang adalah tempat yang paling tidak tertata dengan baik, dominan responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (68,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan sering terjadi kehilangan di kantor, lebih banyak menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 33 responden (54,1%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan area parkir adalah lokasi paling sering terjadi kehilangan barang, lebih banyak menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 32 responden (52,5%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan General Meneger selalu mengapresiasi karyawan yang memenuhi target pencapaiannya, lebih banyak menjawab sangat setuju dibandingkan lainnya sebanyak 31 responden (50,8%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Rapat koordinasi dilakukan setiap hari, lebih banyak menjawab sangat setuju dibandingkan lainnya sebanyak 31 responden (50,8%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan yang ulang tahun selalu dirayakan oleh rekan sekantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (60,7%).

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel motivasi (X1) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke-5 yaitu pernyataan saya memiliki ide untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (68,9%).

2). Variabel Stres Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel X₂ (Stres Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5.
Penyajian Data Variabel Stres Kerja (X₂)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	44,3	33	54,1	1	1,6	0	0	0	0	61	100
2	24	39,3	35	57,4	2	3,3	0	0	0	0	61	100
3	22	36,1	37	60,7	2	3,3	0	0	0	0	61	100
4	22	36,1	35	57,4	4	6,6	0	0	0	0	61	100
5	19	31,1	39	63,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
6	22	36,1	24	39,3	15	24,6	0	0	0	0	61	100
7	20	32,8	40	65,6	1	1,6	0	0	0	0	61	100
8	19	31,1	40	65,6	2	3,3	0	0	0	0	61	100
9	37	60,7	24	39,3	0	0	0	0	0	0	61	100
10	27	44,3	30	49,2	4	6,6	0	0	0	0	61	100

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel X2 (Stres Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat waktu, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 33 responden (54,1%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan pada hari itu juga, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 35 responden (57,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan wajib berperan aktif menjaga kebersihan di lingkungannya bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 37 responden (60,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan wajib berperan aktif menjaga dan melindungi asset perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 35 responden (57,4%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan menjaga ikatan persaudaraan antara satu karyawan dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (63,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan menginginkan kerja sama dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 24 responden (39,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan adanya kejelasan mengenai struktur organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (65,6%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan adanya kejelasan mengenai jenjang karir, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (65,6%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan atasan kurang memberi dukungan terhadap bawahan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju dibandingkan lainnya sebanyak 37 responden (60,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan atasan selalu mengapresiasi karyawan yang berprestasi, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 30 responden (49,2%).

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke- 7 dan 8 yaitu pernyataan tentang saya mengerjakan tugas dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak lain, dan saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 dari kedua item responden (65,6%).

3). Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum di dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	55,7	24	39,3	3	2,9	0	0	0	0	61	100
2	26	42,6	30	49,2	5	8,2	0	0	0	0	61	100
3	23	37,7	37	60,7	1	1,6	0	0	0	0	61	100
4	16	26,2	42	68,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
5	30	49,2	28	45,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
6	22	36,1	32	52,5	7	11,5	0	0	0	0	61	100
7	26	42,6	32	52,5	3	4,9	0	0	0	0	61	100
8	25	41,0	31	50,8	5	8,2	0	0	0	0	61	100
9	22	36,1	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
10	19	31,1	34	55,7	7	11,5	1	1,6	0	0	61	100

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

1. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang saya kerjakan memenuhi tujuan yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden (55,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 30 responden (49,2%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (60,7%).

4. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (68,9%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, lebih banyak responden menjawab sangat setuju dibandingkan lainnya sebanyak 30 responden (49,2%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (52,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 32 responden (52,5%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju dibandingkan lainnya sebanyak 31 responden (50,8%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya akan tetap berusaha menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (63,9%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya mempertimbangkan terlebih dahulu resiko-resiko dari keputusan yang akan saya ambil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (55,7%).

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada

item ke-4 yaitu saya selalu bekerja dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (68,9%).

3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

1) Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga 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 meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan uji Heterokedastisitas dengan hasil pengujian sebagai berikut :

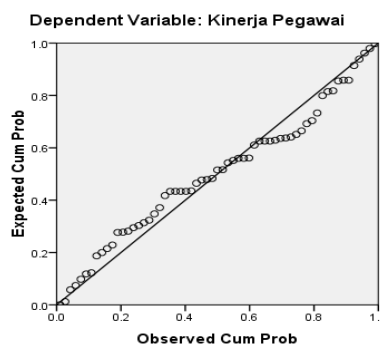
a. Normalitas

Tabel IV.7
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kinerja Pegawai
N		61	61	61
Normal Parameters ^a	Mean	34.6557	43.3607	43.3443
	Std. Deviation	2.63240	3.33183	3.52555
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.117	.115
	Positive	.075	.117	.078
	Negative	-.121	-.082	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.948	.913	.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.329	.375	.398

Berdasarkan data tabel uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji ($X_1 = 0.329 / X_2 = 0,375 / Y = 0,398 > 0,05$), dengan demikian dapat dipahami bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah berdistribusi normal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Normalitas

Gambar *PP Plotstandardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah

dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat kegaris diagonal

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance Inflasi Factor/Vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Data Uji Multikolinieritas

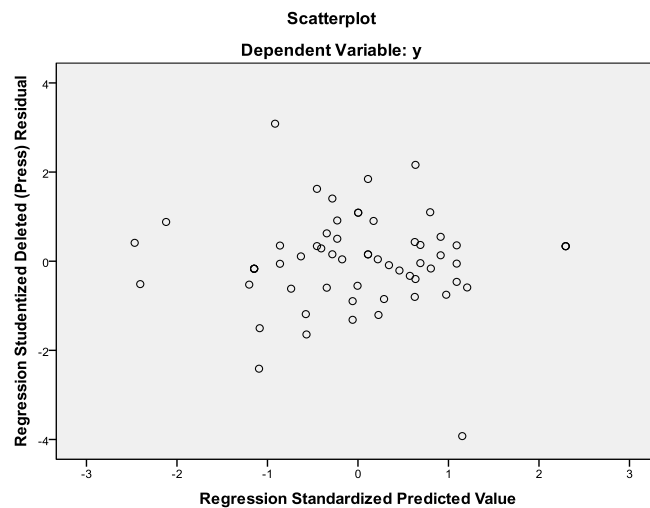
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Lingkungan Kerja	.683	.567	.474	.757	1.322
Stres Kerja	.548	.333	.243	.757	1.322

Kedua variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatannya yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi

Heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Scatterplot

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

2). Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk mengetahui araf positif atau negatif dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, adapun dalam menganalisis regresi linier berganda dilakukan dengan melihat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Tabel IV.9
Regresi Linier Berganda
 Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.227	4.842		1.079	.285
	Lingkungan Kerja	.730	.139	.545	5.241	.000
	Stres Kerja	.296	.110	.279	2.687	.009

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasil sebagai berikut :

$$Y = 5,227 + 0,730X_1 - 0,296X_2 + e$$

1. Konstanta mempunyai regresi sebesar 5,227, artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan kinerja sebesar 5,227.
2. Lingkungan Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,730, artinya bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 73%.
3. Stres kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,296, artinya bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 29,6%.

3). Uji Hipotesis

a. Uji t

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y, data tersaji pada tabel berikut, adapun t tabel untuk sampel 61 adalah = 2,001

Tabel IV.10
Uji t
Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.227	4.842		1.079	.285
	Lingkungan Kerja	.730	.139	.545	5.241	.000
	Stres Kerja	.296	.110	.279	2.687	.009

a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara Individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5,241$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,241 > 2,001$) ($sig\ 0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan. Berikut kriteria penggambaran uji hipotesis pada uji t.

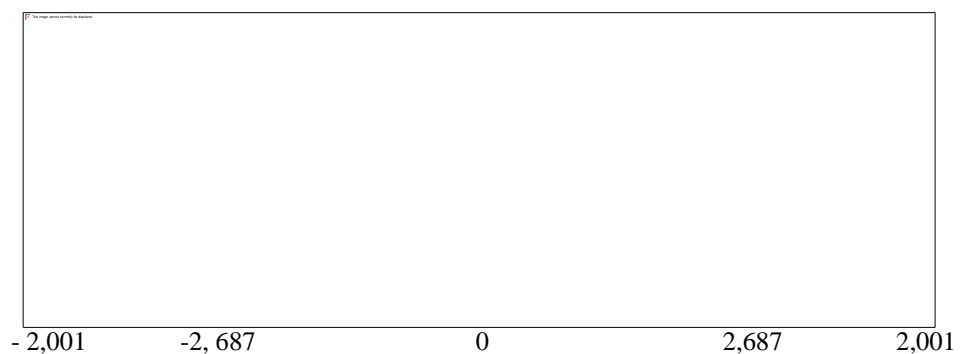
b) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Stres Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,687$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan diperoleh nilai signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,687 > 2,001$) ($sig\ 0,009 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan. Berikut kriteria penggambaran uji hipotesis pada uji t.



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 2)

b. Uji F

Uji f atau juga disebut juga dengan uji signifikan secara bersama-sama dimasukkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas,

yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja Karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan Nol. Berikut hasil perhitungan uji f Anova disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.11
Uji f (simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.800	2	195.900	32.099	.000 ^a
	Residual	353.971	58	6.103		
	Total	745.770	60			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan data tabel uji f di atas dapat diketahui nilai perolehan Anova sebesar:

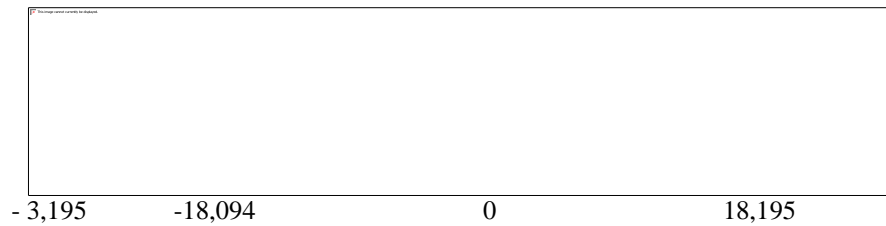
$$f_{hitung} = 32,099$$

$$f_{tabel} = 3,156$$

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $32,099 > F_{tabel}$ $3,156$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan. Hasil pengujian tersebut dapat digambarkan melalui kriteria pengujian sebagai berikut:

Kriteria penilaian hipotesis:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \leq 0,05).
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \geq 0,05).



Gambar IV – 5.
Kriteria Pengujian uji F (Hipotesis ke-3)

4). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*.

Tabel IV.12
Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.725 ^a	.525	.509	2.47041	.525	32.099	2	58	.000

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien (*R Square*) sebesar 0,525, hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan, peneliti ingin mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tersebut mempengaruhi karyawan dalam Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja didalam sebuah perusahaan. Jadi lingkungan kerja dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,241 > 2,001$) ($sig < 0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti bahwa Lingkungan Kerja yang sehat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk itu juga perusahaan harus mampu membangkitkan kesadaran dalam diri karyawan agar berdampak kepada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung hasil penelitian Sulfami (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan. Lingkungan Kerja memberikan dukungan terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2000 hal. 183) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bagi semua karyawan pasti ada yang merasakan stress baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Oleh karena itu semakin sedikit rendah stress yang dialami karyawan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapainya.

Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,687 > 2,001$) ($sig < 0,009 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013, hal. 157) menyatakan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu Robbins & Judge (2008) juga mengatakan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak penting.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan maka dapat dilihat dari lingkungan kerja yang baik, serta karyawan memiliki tingkat stress yang rendah, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 32,099 > F_{tabel} 3,156$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan.

4. Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien (*R Square*) sebesar 0,525, hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011, hal. 67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji t_{hitung} sebesar 5,241.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji t_{hitung} sebesar 2,687.
3. Berdasarkan hasil uji secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai uji f_{hitung} sebesar 32.099, dengan nilai determinasi r_{square} 52.50%.
4. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien (R Square) sebesar 0,525, hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5%

B. Saran

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, dengan keterbatasan ini diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan Lingkungan Kerja, perusahaan hendaknya memperhatikan penerangan cahaya, sirkulasi udara yang cukup dan keamanan

tempat kerja. Serta hubungan atasan dan bawahan antara general manager terhadap karyawan dan hubungan sesama rekan kerja yang solid.

2. Perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap setiap kinerja karyawan agar tingkat kinerja karyawan dapat terlaksana dan menjadi lebih baik sesuai harapan perusahaan.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan. Juga menambahkan jumlah sampel, sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Junaidi, Irfan dan Saprial, Irfan (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS
- Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Center of Academic Publishing Service. Jilid Pertama. Yogyakarta
- Don Colbert, MD (2005). “*Stress Less*. Penerjemah “Sri Wardaningsih” Cetakan 1, 2006. Penerbit “Immanuel Publishing House”, Original by Siloam, Lake Many, Florida, USA.
- Gaffar, Hulaifah, (2012). “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk*”. Makasar.
- Lubis, Rahmi S.psi. M.psi,(2009). *Stress Kerja pada Karyawan Restoran Siap Saji dan Restoran Padang di Kota Medan*. Vol. 1. Juni 2009. Analitik Jurnal Magister Psikologi UMA. Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moorhead & Griffin, (2010). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Univ. Indonesia.
- Pahlevi, Reza, (2015). “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia*”. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Robbins, (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid 8 (terjemahan). Jakarta : Prenhalindo
- Septianto, Dwi, (2010). “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang*”. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sopiah, Dr. MM., MPd,(2008). *PerilakuOrganisasional*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Tim Penyusun, (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Usman, Hussein, (2011), *Menejemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta Timur.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi	
Nama	Abdul Qadir Jailani Lubis
Tempat/Tgl. Lahir	Medan, 01 Maret 1995
Alamat	Jalan Jemadi Lorong 4 No. 16-A Pulo Brayan Darat II Medan Timur, 20239
No. Handphone	082370944730
Jenis Kelamin	Laki-laki
Berat / Tinggi Badan	60 kg / 165 cm
Kewarganegaraan	Indonesia
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Pendidikan Formal	
2001 – 2007	SD Negeri 060864, Medan
2007 – 2010	SLTP Swasta Laks. Martadinata, Medan
2010 – 2013	SMA Swasta Laks. Martadinata, Medan
2013 – 2017	Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan
Kemampuan	
Pengalaman Kerja	

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Oktober 2017

Hormat Saya

(Abdul Qadir Jailani Lubis)