

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LION AIR  
BANDARA KUALANAMU**

**TESIS**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Manajemen (M.M) Dalam Bidang  
Manajemen Sumber Daya Manusia*

**M. MASDIYANTO**

**NPM : 1820030080**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **M. MASDIYANTO**  
Nomor Pokok Mahasiswa : **1820030080**  
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen/Manajemen SDM**  
Judul Tesis : **Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Air Bandara Kualanamu**

Pengesahan Tesis

Medan, Juli 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

**Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H**

**Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, SE., M.M**

Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M., Hum**

**Dr. Hazmanan Khair, SE., M.BA**



**PENGESAHAN**

**PENGARUH STRES KEJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT LION AIR BANDARA KUALANAMU**

**M. MASDIYANTO**

**1820030080**

**Program Studi : Magister Manajemen**

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar

**Magister Manajemen (M.M)**

**Pada Hari Jumat, Tanggal 25 Maret 2022**

**Komisi Penguji**

**1. Assoc.Prof.Dr.Drs. Sjahril Effendy P.,M.Si,M.A,M.Psi,M.H**

Pembimbing I

1.....

**2. Assoc.Prof.H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M**

Pembimbing II

2.....

**3. Dr. Syaiful Bahri, MAP**

Penguji I

3.....

**4. Dr. Hazmanan Khair, SE., M.BA**

Penguji II

4.....

**5. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si**

Penguji III

5.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN

### PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LION AIR BANDARA KUALANAMU

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Juli 2022

Peneliti



**M. MASDIYANTO**

**NPM : 1820030080**

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LION AIR  
BANDARA KUALANAMU**

**M. Masdiyanto  
NPM : 1820030080**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Air Bandara Kualanamu secara parsial dan simultan . Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 46 orang . Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan angket . Kemudian data angket diuji dengan aplikasi SPSS 26 dengan dilakukan uji validitas , uji reabilitas , heterokedastisitas , dan uji multikolinieritas . Teknik analisis data yang digunakan adala dengan regresi linier berganda, uji t (parsial) , uji F (simultan) dan uji R square .

Dari hasil pengujian yang telah didapat dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

*Kata Kunci* : Stres Kerja, Kompetensi , Lingkunga Kerja dan Kinerja .

**EFFECT OF WORK STRESS, COMPETENCY , AND WORK  
ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. LION AIR  
KUALANAMU AIRPORT**

**M. Masdiyanto  
NPM : 1820030080**

**ABSTRACT**

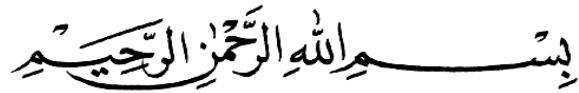
The purpose of this study was to determine the effect of work stress, competence, and work environment on the performance of employees of PT. Lion Air Kualanam Airport partially and simultaneously . The research uses an associative quantitative approach . The sampling technique used was saturated sampling technique as many as 46 people . Hypothesis testing is done by distributing questionnaires . Then the questionnaire data was tested using the SPSS 26 application by testing the validity ,reliability , heteroscedasticity , and multicollinearity tests . The data analysis technique used is multiple linear regression , t test (partial ), F test (simultaneous ) and R square test.

From the test results that have been obtained , it can be concluded that partially work stress has a positive and significant effect on performance , competence has a positive and significant effect on performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance . Then simultaneously work stress, competence and work environment have a positive and significant effect on performance .

Keywords : Job Stress, Competence, Work Environment and Performance .



## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dengan rasa syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kelimpahan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat beriring salam dihadiahkan kepada junjungan umat manusia Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari fase kegelapan menuju fase yang terang benderang sampai saat ini. Penelitian ini merupakan kewajiban guna melengkapi tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara , adapun judul peneliti yaitu : “ **Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Lion Air Bandara Kualanamu** ”.

Penyusunan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata 2 (S-2) Program Magister Manajemen Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

Dalam penyusunan tesis ini peneliti banyak menerima bantuan serta dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan tesis ini . Dan pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya teristimewah buat Ayahanda dan Ibunda atas segala daya dan upaya yang

telah membesarkan , mendidik , memberikan dukungan , dan doa'nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini

Tidak lupa peneliti menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung , antara lain :

1. Kepada kedua Orang Tua saya, Ayahanda Ahmad Prayitno dan Ibunda Rubinah yang tercinta yang telah melahirkan saya , yang telah mendidik , mengasuh , memberikan cinta dan kasih maupun doa yang begitu besar , dukungan baik secara moril maupun materil kepada peneliti . Serta memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti , sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini .
2. Bapak Prof . Dr . H . Agussani , M.AP , selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur program pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA, selaku Ketua Program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Assoc . Prof . Dr . Drs . Sjahril Efendy P ., M,Si , M.A , M.Psi , M.H . selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu



memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini .

7. Bapak Assoc . Prof . H . Muis Fauzi Rambe , S.E ., M.M , selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan , petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini .
8. Seluruh Dosen Program Magister Manajemen Program pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti .
9. Seluruh Staf Biro Program Magister Manajemen Program pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Buat teman - temanku yang selama ini telah membantu dan memberikan dukungan kepada peneliti , serta pihak - pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu .
11. Sahabat - sahabat dan pacar tersayang Silvi Andini yang telah memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis , meluangkan waktu kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini .

Peneliti menyelesaikan tesis ini sesuai dengan kesempurnaan . Untuk itu peneliti mengharapkan masukan yang membangun guna penyempurnaan tesis ini , serta bermanfaat bagi peneliti , pembaca , dan bagi penelitian selanjutnya .

Medan ,     Maret 2022

Peneliti

**M. MASDIAYNTO**

**1820030080**

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>                | <b>i</b>       |
| <b>ABSTRAK .....</b>                               | <b>ii</b>      |
| <b>ABSTRACT .....</b>                              | <b>iii</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                        | <b>iv</b>      |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                            | <b>vii</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                          | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                         | <b>xiii</b>    |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>                   | <b>1</b>       |
| 1.1.Latar Belakang Masalah .....                   | 1              |
| 1.2.Identifikasi Masalah .....                     | 8              |
| 1.3.Pembatasan Masalah .....                       | 9              |
| 1.4.Rumusan Masalah .....                          | 9              |
| 1.5.Tujuan Penelitian .....                        | 9              |
| 1.6.Manfaat Penelitian .....                       | 10             |
| <b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>                | <b>11</b>      |
| 2.1. Uraian Teoritis .....                         | 11             |
| 2.1.1. Kinerja Karyawan .....                      | 11             |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....          | 11             |
| 2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja .....           | 12             |
| 2.1.1.3 Penilaian Kinerja .....                    | 14             |
| 2.1.1.4 Faktor - faktor mempengaruhi Kinerja ..... | 15             |
| 2.1.1.5 Indikator Kinerja .....                    | 17             |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.2. Stres Kerja .....                                  | 19        |
| 2.1.2.1.Pengertian Stres Kerja .....                      | 19        |
| 2.1.2.2.Penyebab Stres Kerja.....                         | 20        |
| 2.1.2.3.Mengelola Stres Di Tempat Kerja.....              | 22        |
| 2.1.2.4.Faktor - faktor Mempengaruhi Stres Kerja .....    | 24        |
| 2.1.2.5.Indikator Stres Kerja.....                        | 27        |
| 2.1.3 . Kompetensi.....                                   | 28        |
| 2.1.3.1.Pengertian Kompetensi.....                        | 28        |
| 2.1.3.2.Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....                | 29        |
| 2.1.3.3.Karakteristik Kompetensi .....                    | 30        |
| 2.1.3.4.Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompetensi..... | 31        |
| 2.1.3.5.Indikator Kompetensi .....                        | 33        |
| 2.1.4. Lingkungan Kerja .....                             | 35        |
| 2.1.4.1.Pengertian Lingkungan Kerja .....                 | 35        |
| 2.1.4.2.Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....   | 36        |
| 2.1.4.3.Indikator dalam Lingkungan Kerja .....            | 38        |
| 2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan .....                 | 41        |
| 2.3. Kerangka Konseptual.....                             | 42        |
| 2.4. Hipotesis .....                                      | 47        |
| <b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>                   | <b>49</b> |
| 3.1. Pendekatan Penelitian.....                           | 49        |
| 3.2. Defenisi Operasional.....                            | 49        |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....                     | 51        |
| 3.4. Populasi dan Sampel.....                             | 53        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data.....                     | 54        |
| 3.6. Validitas dan Reliabilitas .....                 | 55        |
| 3.7. Teknik Analisis Data .....                       | 62        |
| 3.8. Uji Hipotesis .....                              | 63        |
| <b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>68</b> |
| 4.1. Hasil Penelitian .....                           | 68        |
| 4.1.1. Deskripsi Data .....                           | 68        |
| 4.1.2. Identitas Responden .....                      | 68        |
| 4.1.2.1 Jenis Kelamin .....                           | 68        |
| 4.1.2.2 Kelompok Usia .....                           | 69        |
| 4.1.2.3 Tingkat Pendidikan.....                       | 69        |
| 4.1.3. Analisis Variabel Penelitian .....             | 70        |
| 4.1.3.1. Variabel Kinerja.....                        | 70        |
| 4.1.3.2. Variabel Stres Kerja.....                    | 72        |
| 4.1.3.3. Variabel Kompetensi .....                    | 74        |
| 4.1.3.4. Variabel Lingkungan Kerja .....              | 76        |
| 4.1.4. Asumsi Klasik.....                             | 79        |
| 4.1.4.1. Uji Normalitas .....                         | 79        |
| 4.1.4.2. Uji Multikolienaritas.....                   | 80        |
| 4.1.4.3. Uji Heterokedastistas .....                  | 81        |
| 4.1.4.4. Regresi Linier Berganda .....                | 82        |
| 4.1.5. Pengujian Hipotesis .....                      | 85        |
| 4.1.5.1. Uji Parsial ( Uji t ) .....                  | 85        |
| 4.1.6. Uji Secara Simultan ( Uji F ) .....            | 89        |



|  |            |
|--|------------|
| 4.1.7. Koefisien Determinasi .....   | 91         |
| 4.1.8. Pembahasan .....  | 92         |
| 4.1.8.1.Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja .....                                    | 93         |
| 4.1.8.2.Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....                                      | 95         |
| 4.1.8.3.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....                                | 97         |
| 4.1.8.4.Pengaruh Stres Kerja,Kompetensi dan Lingkungan Kerja<br>Terhadap Kinerja ..... | 99         |
| <b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>   | <b>101</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....   | 101        |
| 5.2. Saran .....   | 101        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>104</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2.1 Tabel Penelitian Yang Relevan .....                    | 41 |
| Tabel 3.2.1 Tabel Operasional Definisi Variabel Penelitian ..... | 50 |
| Tabel 3.3.1 Tabel Rincian Waktu Penelitian .....                 | 52 |
| Tabel 3.4.1 Jumlah Populasi .....                                | 53 |
| Tabel 3.5.1 Skala Likert .....                                   | 55 |
| Tabel 3.6.1.1 Hasil Uji Validitas Kinerja.....                   | 57 |
| Tabel 3.6.1.2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja .....              | 58 |
| Tabel 3.6.1.3 Hasil Uji Validitas Kompetensi.....                | 58 |
| Tabel 3.6.1.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....          | 59 |
| Tabel 3.6.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja .....               | 61 |
| Tabel 3.6.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja .....           | 61 |
| Tabel 3.6.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi .....            | 62 |
| Tabel 3.6.2.4 Hasil Uji Lingkungan Kerja.....                    | 62 |
| Tabel 4.7.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 68 |
| Tabel 4.7.3.Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....    | 69 |
| Tabel 4.7.4.Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....    | 69 |
| Tabel 4.7.5.Tabulasi Angket Kinerja .....                        | 70 |
| Tabel 4.7.6.Tabulasi Angket Stres Kerja.....                     | 72 |
| Tabel 4.7.7.Tabulasi Angket Kompetensi.....                      | 74 |
| Tabel 4.7.8.Tabulasi Angket Lingkungan Kerja.....                | 76 |
| Tabel 4.7 .9.Uji Multikolienaritas.....                          | 81 |
| Tabel 4.8.Koefisien Regresi Linier Berganda .....                | 83 |
| Tabel 4.8.1. Uji t .....   | 86 |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.8.2. Uji F .....                 | 90 |
| Tabel 4.8.3. Koefesien Determinasi ..... | 92 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual X1 terhadap Y .....         | 44 |
| Gambar 2.2 Kerangka Konseptual X2 terhadap Y .....         | 45 |
| Gambar 2.3 Kerangka Konseptual X3 terhadap Y .....         | 46 |
| Gambar 2.4 Kerangka Konseptual X1,X2dan X3 terhadap Y..... | 47 |
| Gambar 3.6.1. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t) .....   | 65 |
| Gambar 3.6.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F) .....   | 66 |
| Gambar 4.7.3.Normalitas.....                               | 80 |
| Gambar 4.7.4.Heterokedastisitas .....                      | 82 |
| Gambar 4.7.5.Uji t Stres Kerja Terhadap Kinerja .....      | 87 |
| Gambar 4.7.6.Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja .....       | 88 |
| Gambar 4.7.7.Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ..... | 89 |
| Gambar 4.7.8.Uji F .....                                   | 91 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

PT. Lion Air merupakan salah satu perusahaan jasa layanan transportasi udara swasta di Indonesia, yang kantornya terletak di JL. Bandara Kualanamu. Dalam persaingan bisnis yang ketat, manajemen Lion Air menuntut karyawan untuk mampu bersaing dan menghasilkan kinerja dan pelayanan yang baik terhadap penumpang. Keadaan ini tentunya akan memberikan beban atau tekanan dan kemampuan kompetensi yang baik pada karyawan untuk bekerja dengan lebih keras. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung akan memberikan dampak pada karyawan dalam bentuk stres. Berkaitan dengan tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh laba yang meningkat, pihak manajemen PT. Lion Air juga memberikan fasilitas kerja yang baik kepada karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya juga akan berimbas pada peningkatan produktifitas karyawan dan peningkatan profit dari perusahaan.

Salah satu ukuran keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja perusahaan yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Terlebih pada era globalisasi seperti sekarang ini, perekonomian mengalami kemajuan yang pesat. Ditandai dengan canggihnya teknologi yang tercipta

yang berdampak pada laju perekonomian dunia yang begitu pesat. Suatu perusahaan ingin mempertahankan perusahaannya dan terus berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus mampu meningkatkan efisiensi serta produktifitas sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Kinerja pegawai menjadi tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Kinerja begitu penting dan perlu diperhatikan bagi setiap perusahaan. Dimana karyawan meupakan asset utama bagi perusahaan dan mempunyai peranan strategis dalam perusahaan didalam menjalankan segala aktifitas di perusahaan. Guna mencapai tujuan dari perusahaan yang maksimal untuk itu perlu adanya balas jasa terhadap karyawan guna 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 produktifitas dan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “ Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ”

Sedangkan menurut Sutrisno (2010) “ Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika ”.

Dengan demikian hakikat kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia, hal tersebut bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, di samping itu juga bertujuan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan.

Kemudian terlepas dari kinerja stres kerja juga terjadi pada karyawan karena adanya interaksi antara individu dengan individu yang lain dan individu terhadap lingkungannya. Menurut Mangkunegara (2017:157) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” dia mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tersebut dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit

tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan menurut Vanchapo (2020:37) mengartikan stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Stres kerja juga bisa diartikan sebagai kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Lalu disamping itu faktor lingkungan juga yang mempengaruhi kinerja karyawan, stres kerja juga sangat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dampak yang ditimbulkan dari beban kerja yang banyak lingkungan kerja yang kaku sehingga tingkat kejenuhan karyawan bertambah yang mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan.

Fenomena yang ditemukan adanya stres yang dialami karyawan adanya penumpukan tugas pekerjaan yang diberikan target perusahaan, namun belum terselesaikan sehingga karyawan menjadi stres karena dapat teguran dan sanksi yang diberikan pimpinan. Beberapa hal tersebut merupakan dampak buruk dari stres yang dialami karyawan. Ada beberapa hal yang sekiranya dapat membantu menyeimbangkan dampak negatif stres karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada semakin meningkatnya kinerja karyawan, perilaku kerja yang baik, penyelesaian kerja yang maksimal, dan efisiensi kerja.



Kompetensi adalah suatu kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk sukses dan berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan.

Karyawan di dalam suatu perusahaan harus dibekali dengan kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan di mana untuk mencapai keberhasilan kerja jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara individu akan mendongkrak kinerja sumber daya secara keseluruhan, yang biasa dilihat dengan kenaikan produktivitas pegawai. Di dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada perilaku individual dalam menyesuaikan pekerjaan dengan baik.

Rivai dan Sagala (2011: 308) “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Sedangkan Wibowo (2012: 324) juga mengatakan “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang ditandai atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut”.

Dari fenomena yang dapat diamati sementara masih kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga realisasi terhadap perubahan baru di perusahaan belum terlaksana dengan maksimal.

Kemudian lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kenyamanan karyawan saat bekerja. Menurut Sedarmayati (2011:2) yang mendefinisikan bahwa “ lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Rahmawati (et al ,2014 ) mengatakan lingkungan kerja merupakan penunjang yang sangat besar bagi terciptanya proses aktifitas sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka kondisi kerja akan baik pula . Hal ini mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan semangat untuk bekerja dengan lebih giat saat lingkungan kerja di sekitarnya mendukung aktivitas mereka dalam bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila

lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat meningkatkan stres kerja karyawan dan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mencegah timbulnya kejenuhan pada karyawan dan mencegah kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Tujuan utama dari suatu perusahaan yaitu mencapai keuntungan yang maksimum. Dampak negatif yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan adalah beban kerja yang berat yang menyebabkan stres. Fenomena yang ditemukan dari hal tersebut diatas Lingkungan kerja yang kurang luwes membuat karyawan lama memperoleh data dan lama dalam bekerja.

Berdasarkan penemuan awal yang dilakukan, dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat pada PT. Lion Air yaitu kinerja karyawan masih belum maksimal seperti yang di harapkan perusahaan, seperti masih ada karyawan pada kantor HRD yang menumpuk kerjaan, masih ditemukan adanya konsumen yang belum terpuaskan terhadap layanan dan masih ada ditemukan karyawan tidak datang tidak tepat waktu, tidak disiplin dalam penyelesaiannya, lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan kurang luwes dalam bekerja dan stres terhadap kerjaan dan target perusahaan yang belum sepenuhnya terlaksana sehingga mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Seperti masalah yang diuraikan di atas, banyak fenomena yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT .Lion Air Bandara Kualanamu ”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari beberapa penjelasan mengenai latar belakang diatas timbul beberapa masalah , maka penulis mengidentifikasi bebarapa masalah yang muncul sesuai dengan tema judul penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja kayawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak tepat waktu.
2. Stres kerja yang tinggi dan target perusahaan menyebabkan stres yang dialami karyawan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Lion Air
3. Masih kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga realisasi terhadap perubahan baru di perusahaan belum terlaksana dengan maksimal.
4. Lingkungan kerja yang kurang luwes membuat karyawan lama memperoleh data dan lama dalam bekerja.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih spesifik dan untuk membatasi permasalahan yang diteliti maka penulis membuat batasan sampel dan variabel yang diteliti meliputi kinerja karyawan, stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja pada PT Lion Air Bandara Kualanamu

### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah pertanyaan - pertanyaan yang akan temukan jawabannya melalui pengujian empiris . Berdasarkan masalah yang sudah diidentifikasi timbul beberapa rumusan masalah yakni sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Air Bandara Kualanamu
- 2) Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Lion Air Bandara Kualanamu
- 3) Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Air Bandara Kualanamu
- 4) Apakah ada pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Air Bandara Kualanamu

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan Lion Air Bandara Kualanamu

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Lion Air Bandara Kualanamu
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Lion Air Bandara Kualanamu
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lion Air Bandara Kualanamu

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Dalam hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sebagian manfaat, yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah pada manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan
- b. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 . Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 . Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan istilah yang sering kita dengar di dalam 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.

Setiap karyawan harus mampu meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat meningkatkan kemajuan bagi perusahaan. Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang bekerja dengan baik agar karyawan semakin bersemangat terhadap kinerjanya.

Seorang pimpinan bertindak sebagai pengatur dan pemberi tugas terhadap kegiatan dan aktifitas yang dilakukan perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan pada karyawan yang harus benar-benar diperhatikan oleh seorang pimpinan agar tugas-tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan siap pada tepat waktu agar tujuan yang dicapai oleh perusahaan cepat terwujud.

Untuk memperjelas hal ini, Gomez ( 2012 : 152 ) mengemukakan bahwa “ kinerja adalah hasil perkalian antara kemampuan ( *ability* ) dengan motivasi ( *motivation* )”.

Menurut Sinambela dkk (2012) mengatakan bahwa “kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Kinerja sangat perlu sekali, karena kinerja dapat membuktikan sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Harsuko (2011), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional yang mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan beberapa defenisi diatas 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 tersebut dapat menjalankan tugas yang mereka kerjakan dan bagaimana kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.



### **2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui tujuan dan manfaat kinerja karyawan, perlu mengadakan penilaian kinerja karyawan dimana bertujuan untuk melihat sejauh mana manfaatnya pada perusahaan.

Bittel dan Newstom (2013:216) menyatakan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu :

1. Untuk mendorong perilaku yang baik
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kinerjanya.
3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan
4. Berkaitan dengan karir seorang karyawan

Sedangkan menurut Robbins (2011:58) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah :

1. Memberikan masukan penting bagi pemimpin organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer dan putusan hubungan kerja
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi karyawan yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.

3. Mengetahui efektivitas seleksi penempatan karyawan baru dan program pendidikan dan pelatihan
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka .
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji ,pemberian insentif dan imbalan lainnya .

Dari pendapat pakar diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan yang dinamis dan ingin berkembang harus melakukan penilaian kinerja kepada karyawan dalam periode tertentu

#### **2.1.1.3. Penilaian Kinerja**

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

Simamora ( 2015:416 ) mengemukakan bahwa performance appraisal (penilaian kinerja) adalah proses organisasi mengevaluasi kerja individu . Dalam penelitian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi

Hasibuan (2012:86) mengartikan penilaian kinerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan. Selanjutnya dinyatakan pula bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan harus menjalankan penilaian kinerja kepada para karyawannya untuk mengevaluasi kinerja kepada karyawan.

#### 2.1.1.4. Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017,hal 67) adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) yang artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Tiffin dan Mc.Cornick (dalam Gaffar 2012 hal 24-25) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Variabel Individu

Variabel ini meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat 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 fentilasi).

- b). Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Reza 2014, hal. 19) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal factors* , ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi , motivasi dan komitmen individu
2. *Leadership factors* , ditentukan oleh kualitas dorongan , bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team 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 / situational factors* , ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu perusahaan/organisasi dan individual.

#### **2.1.1.5. Indikator Kinerja**

Pendirian suatu perusahaan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu tidak sepenuhnya akan begitu mudah untuk dicapai, jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaannya. Maka artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami apa-apa saja yang menjadi indikator penting dalam kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (dalam Gaffar 2012, hal. 23) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan .
2. Kuantitas Kerja , yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi .

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan , yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan .

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) 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 biasa menyelesaikan kerja ekstra .
3. Dapat tidaknya diandalkan : Mengikuti instruksi , 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.

## **2.1.2. Stres Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja**

Dalam dunia kerja banyak sekali masalah yang timbul dalam keseharian di dalam menjalankan aktifitas kerja. Salah satu masalah yang timbul adalah stres kerja yang muncul dari akibat interaksi individu dengan individu dan individu dengan lingkungan. Stres kerja juga bisa timbul dari banyaknya beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:157) dia mengatakan bahwa “ stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”

Stres kerja ini tampak dari gejala-gejala yang dialami karyawan tersebut, antara lain :

1. Emosi tidak stabil
2. Perasaan tidak tenang
3. Suka menyendiri
4. Sulit tidur
5. Merokok yang berlebihan
6. Tidak bisa rileks
7. Cemas
8. Tegang
9. Gugup
10. Tekanan darah meningkat
11. Dan gangguan pencernaan

Stres kerja merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis.

Hamali (2017:241) mengartikan stress kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stress kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan ekonomi.

Sedangkan menurut Salleh dan Bakar (2018:48) Stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada suatu pekerjaan.

Dari definisi-definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah 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 stres yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal maupun instansi.

#### **2.1.2.2. Penyebab Stres Kerja**

Banyak hal yang dapat menyebabkan stres yang dialami oleh seorang karyawan diantaranya adalah stres akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan stres akibat aktifitas dari kehidupannya. Hal ini dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013:179-185) yang mengemukakan bahwa penyebab stres itu terbagi dua stressor organisasi dan stressor kehidupan



### 1. Stressor Organisasi (*organizational stressor*)

Berbagai faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres. 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*)

Stres dalam situasi organisasi juga dapat dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi di luar 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 stres
- b) Trauma kehidupan (*life trauma*) adalah semua pergolakan dalam kehidupan individu yang dapat mengubah sikap, emosi atau perilakunya

Sedangkan menurut Siagian Sondang (2012) “sumber stress kerja digolongkan pada berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang”.

Berbagai hal yang dapat menjadi stres dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja, penyelesaian yang kurang baik yang menimbulkan rasa tidak nyaman.

### **2.1.2.3. Mengelola 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 stres dalam hidupnya. Karena sedemikian meluasnya dan sangat berpotensi mengganggu dalam aktifitas perusahaan, hal ini membuat setiap orang dan organisasi memperhatikan cara mengelola stres tersebut secara efektif.

Banyak strategi yang telah dikembangkan untuk membantu dalam mengelola stres di tempat kerja. Beberapa untuk individual dan yang lainnya diperuntukan bagi organisasi. Hal ini dijelaskan dalam bukunya Moorhead

dan Griffin (2013, hal 187-189) yang mengemukakan beberapa strategi dalam mengelola stres, yaitu :

- 1) Strategi untuk mengatasi stres individu yaitu :
  - a) Berolahraga
  - b) Relaksasi
  - c) Manajemen waktu
  - d) Manajemen peran
  - e) Kelompok dukungan
- 2) Strategi untuk mengatasi stres secara organisasi
  - a) Program institusional
  - b) Program kolateral

Pengelolaan stres di tempat kerja terdapat dua pendekatan menurut Robbins dan Judge (2011:377-381) yaitu :

1. Pendekatan Individual

Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres. Strategi yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu olah raga, pelatihan relasasi,dan perluasan jaringan dukungan sosial. Pemahaman dan pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen.

Dari penjelasan diatas banyak cara dan pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres yang dialami karyawan dengan metode yang baik sehingga karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan tanpa kendala yang buruk untuk kebaikan perusahaan kedepannya.

#### **2.1.2.4. Faktor-faktor Mempengaruhi Stres Kerja**

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi karyawan sehingga menjadi stres dalam bekerja. Tekanan dalam menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Menurut Robbins (2012:239) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

##### 1) Faktor Lingkungan

Kedadaan 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 stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi.

##### 2) Faktor Organisasi

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

Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

a) *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b) *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c) *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

d) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

Karakteristik pemimpin menurut Robbins (2012) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan

pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

### 3) Faktor Individu

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

Sedangkan menurut Fahmi (2016:278) stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada dua faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu

- 1). Stress karena tekanan dari dalam (internal factor)
- 2). Stress karena tekanan dari luar (eksternal factor)

Kondisi seperti biasanya membuat seseorang berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman. Beberapa faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres.

Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan

keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting

#### **2.1.2.5.Indikator Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada.

Indikator stress kerja menurut Hulaifa (2012:12) adalah sebagai berikut :

1) Stres Individu

Meliputi : konflik peran, beban karir, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan

2) Stress Organisasi

Meliputi : Struktur organisasi, kepemimpinan

Sedangkan menurut Afandi (2018:179-180) adapun indikator yang digunakan stres kerja antara lain, yaitu :

1) Tuntutan tugas, merupakan faktor hal yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi fisik, 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, tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain

- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan dari kutipan indikator diatas dapat dilihat bahwa banyak sekali hal-hal yang dianggap sepele namun memberikan dampak yang tidak baik terhadap karyawan, baik itu dari pimpinan ke bawahan atau antar karyawan ke karyawan yang berdampak pada stres yang dialami karyawan.

### **2.1.3. Kompetensi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi (*knowledge*) yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu dalam hal ini tercermin dalam pekerjaan di dalam proses melakukan tugas yang di berikan perusahaan.

Wibowo (2017:271) menyebutkan kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:308), “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi”.



Sedangkan menurut Pramudyo (2010:35), “kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya diukur dari atau standart yang digunakan”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar yang wajib dimiliki oleh seseorang yang menghasilkan kinerja yang baik atau tidak didalam melakukan pekerjaan yang mejadi tanggung jawabnya .

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kompetensi**

Kompetensi adalah hal yang sangat diperlukan karyawan karena kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki . Di bawah ini beberapa tujuan kompetensi menurut para ahli ,yaitu :

Moeheriono (2014:12) mengatakan :

1. Menjamin pelaksanaan system personalia yang digunakan benar-benar berfokus dan sangat produktif . Artinya penggunaan kompetensi analisis kompetensi yang dirancang dengan baik dan benar akan dapat memberikan informasi secara rinci dan akurat
2. Terciptanya perekat untuk membentuk suatu system personalia yang terpadu dan terarah

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:208) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kompetensi itu ialah :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan

3. Memaksimalkan produktifitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai - nilai

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat kompetensi untuk memperjelas standar kerja, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktifitas bagi suatu perusahaan.

### **2.1.3.3. Karakteristik Kompetensi**

Ada beberapa karakteristik yang dimiliki kompetensi yang dapat diartikan kompetensi adalah hal yang sangat penting dan diperlukan bagi setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan mengembangkan karirnya .

Menurut Spencer dalam Strisno (2011:206) terdapat lima aspek ,yaitu :

1. *Motiver* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir dalam melakukan tindakan
2. *Tralis* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku
3. *Self-Concept* adalah sikap dan nilai - nilai yang dimiliki pada diri seseorang
4. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dan merupakan kompetensi yang kompleks

5. *Skill* adalah kemampuan untuk melakukan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

Sedangkan menurut Wibowo (2011:87) adapun yang menjadi karakteristik kompetensi yaitu :

1. Motif
2. Watak
3. Nilai - nilai yang dimiliki individu
4. Kemampuan Ilmuan
5. Ketrampilan

Dari penjabaran diatas berkaitan dengan karakteristik kompetensi dapat disimpulkan bahwa semua sangat berhubungan satu sama lain dalam membentuk kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan .

#### **2.1.3.4.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dapat di pengaruhi oleh banyak factor. Michael Zwi dalam Wibowo (2010:102) mengatakan ada beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi,yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari

2. Ketrampilan

Ketrampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan

dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan individu

### 3. Pengalaman

Merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja untuk menjadi ahli tidak cukup dengan hanya pengalaman .

### 4. Karakteristik Kepribadian

Banyak factor yang termasuk dalam kepribadian dimana bias saja berubah

### 5. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan , menjadi malu , merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif pegawai .

### 6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada kemampuan berfikir kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis

Sedangkan menurut Wibowo ( 2011:86 ) mengatakan faktor - faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain :

1. Keyakinan dan nilai - nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Budaya organisasi
5. Emosi

## 6. Kemampuan intelektual

Dari beberapa faktor disebutkan diatas maka yang mempengaruhi kompetensi menurut beberapa ahli , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada banyak yang dapat mempengaruhi kompetensi dari seorang karyawan beberapa diantaranya adalah keyakinan ,kemampuan dan pengalaman.

### **2.1.3.5. Indikator Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja setiap hari ,fokusnya yaitu pada perilaku di tempat kerja , bukan sifat - sifat kepribadian atau ketrampilan dasar tapi yang ada diluar ataupun di dalam tempat kerja .

Menurut Sutrisno (2013:260) menyebutkan ada lima indikator kompetensi ,yaitu :

1. Motives (motivasi) adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga dia melakukan tindakan
2. Traits (sifat) adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku
3. Self Concept (konsep diri) adalah sikap dan nilai - nilai yang dimiliki seseorang
4. Knowledge ( pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu
5. Skills (ketrampilan) adalah kemampuan untuk melakukan hal baik itu berbentuk fisik maupun mental

Sedangkan menurut Wibowo (2016) indikator kompetensi ada lima juga yaitu:

1. Ketrampilan (Skill), merupakan kemampuan yang menunjukkan system urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target perusahaan.
2. Pengetahuan (Knowledge), informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik yang diketahui oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar kemampuan untuk menginformasikan.
3. Konsep diri (Sikap), sikap yang dimiliki seseorang ,nilai-nilai atau citra diri seseorang. Seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik.
4. Sifat (Trait), karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Seperti memberikan dorongan lebih melatih karakteristik mental karyawan, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di perusahaan.
5. Motivasi, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan tertentu. Seperti memberikan

dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan.

Dari beberapa indikator menurut para ahli tersebut diatas yang mempengaruhi kompetensi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada banyak yang dapat mempengaruhi kompetensi dari seorang karyawan beberapa diantaranya adalah pengetahuan, sikap dan motivasi.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap gairah karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan.

Dikarenakan lingkungan kerja pengaruhnya langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan aktifitas pekerjaan secara optimal, sehat aman dan nyaman.

Oleh sebab itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan memberi efek yang baik terhadap keberhasilan dan pencapaian tujuan dari perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk maka akan

berdampak turunnya minat serta semangat kerja karyawan dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2013:21) juga mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Sedangkan menurut Alhusin (2017:34) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Kemudian Nitiserno dalam Lewa dan Subowo (2015:130) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat yang terdekat dengan karyawan dalam bekerja yang mendukung pada kenyamanan didalam bekerja baik itu diluar



maupun didalam perusahaan, Ada banyak banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Sumamur dalam Wahyudi dan Suryono (2016:5) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik,kimia,biologis,fisiologis,mental, dan social ekonomi.

Sedangkan menurut Sihombing dalam Naibaho (2010:22) menyebutkan lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini :

- 1) Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk,seperti kurang alat kerja,ruang kerja pengap,ventilasi yang kurang dan 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
- 3) Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas disebut bahwa banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dimana produuktifitas dan kemampuan karyawan terlihat jelas sehingga perusahaan dapat mengetahui apakah kinerja baik atau buruk yang dialami karyawan.

### **2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat setiap karyawan menjadi betah dalam bekerja yang mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Kinerja ini kedepannya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Nitisemito (2012) mengemukakan ada beberapa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan,nyaman,memiliki penerangan yang baik,tidak bising dan tenang, serta aman dalam bekerja

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:26) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan cahaya
2. Privasi
3. Sirkulasi udara

4. Kebisingan
5. Ruang gerak
6. Fasilitas
7. Kebersihan
8. Warna
9. Musik

Pada indikator diatas, dapat disimpulkan ada beberapa indikator yang terkait dengan tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis yang dilakukan pada PT Lion Air Bandara Kualanamu, yaitu :

- 1) Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelencaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- 2) Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masi dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin., dari keadaan normal tubuh.

- 3) Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- 4) Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- 5) Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan CCTV. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.
- 6) Adanya interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

- 7) Adanya interaksi sesama rekan kerja yang baik akan menciptakan kerja sama yang baik antara individu satu dengan yang lain dan juga menjalin kekompakan sesama karyawan di tempat kerja

Berdasarkan rincian indikator menurut para ahli diatas disebut bahwa banyak indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dimana indikator tersebut mempengaruhi kepada kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat memperbaiki lingkungan kerja yang ada guna untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

## 2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Di bawah ini terkait beberapa kajian penelitian dari setiap variabel yang telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu antara lain:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Yang Relevan**

| Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja   |  |
|---|--|
| 1. Tri Wartono (2017), Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Pamulang vol.4, no.2, April 2017 yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)”. | Menyimpulkan terdapat pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja terhadap kinerja. |
| 2. Wisnu Bimantoro dan Chimajah Noor , nomor 321 Juli-Agustus 2012 yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tonga Tiur Putra”.   | Menyimpulkan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja.                  |
| Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja  |  |
| 1. Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang, jurnal riset bisnis dan manajemen volume VII No.1 Tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT.                  | Menyimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.                                |

|  |  |
|--|--|
| <p>Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung”,</p> <p>2. Dina Rande, Jurnal katalogis, volume 4 No.2, Februari 2016 hlm 101-109 yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara”.</p>  | <p>Meyimpulkan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja.</p>  |
| <b>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja</b>  |  |
| <p>1. A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, Universitas Pamulang vol.3, No.1 Oktober 2015 dengan judul “ Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta ”.</p> <p>2. Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati dan Muhammad Soe’oed Hakam, Fakultas ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Naraya Telematika Malang ”.</p> | <p>Menyimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.</p> <p>Ditemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.</p> |

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan arahan untuk mendapatkan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan untuk mendapatkan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel

independen yakni stress kerja ,kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja .

### **1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja.**

Dalam dunia kerja banyak sekali masalah yang timbul dalam keseharian di dalam menjalanin aktifitas kerja. Salah satu masalah yang timbul adalah stres kerja yang muncul dari akibat interaksi individu dengan individu dan individu dengan lingkungan.

Stres kerja juga bisa timbul dari banyaknya beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang berakibat pada penurunan hasil kinerja. Dan sebaliknya jika tidak ada stres yang dialami karyawan maka kinerja tidak akan terganggu.

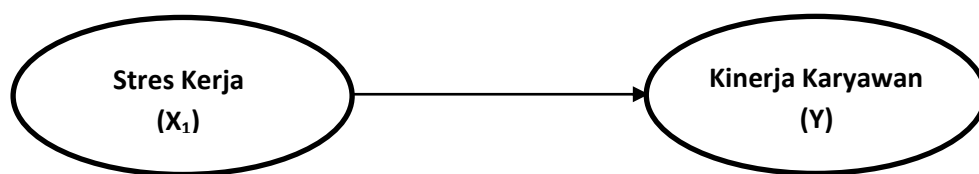
Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Triatna (2015:139) menyatakan bahwa “stress kerja adalah suatu keadaan seseorang dimana kondisi fisik dan psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa baik fisik, social maupun psikis.

Adanya stress yang dialami karyawan PT Lion Air ditunjukan adanya penumpukan tugas pekerjaan yang diberikan target perusahaan, namun belum terselesaikan sehingga karyawan menjadi stress karena

dapat teguran dan sanksi yang diberikan pimpinan. Beberapa hal tersebut merupakan dampak buruk dari stres yang dialami karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candra Pranata Manihuruk (2017) menyimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan



**Gbr. 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang didasarkan oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat yang mengacu pada ketentuan yang ditetapkan .

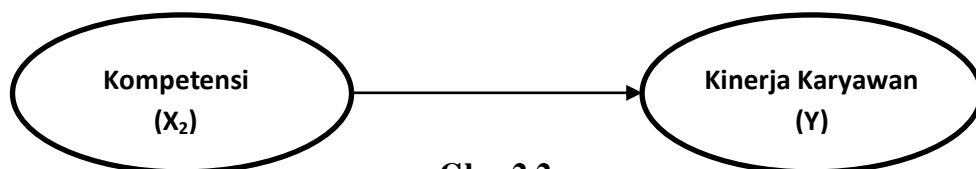
Kompetensi karyawan merupakan cerminan dari karakteristik kemampuan.,ketrampilan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi dan baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan sebaliknya jika kompetensi rendah maka hasil kinerja karyawan akan berpengaruh atau bisa dikatakan akan menurun.



Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Masih kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan penempatan tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga realisasi terhadap perubahan baru di perusahaan belum terlaksana dengan maksimal

Hasil penelitian terdahulu M.Dedi Syahputra (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja.



**Gbr. 2.2**  
**Kerangka Konseptual**

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

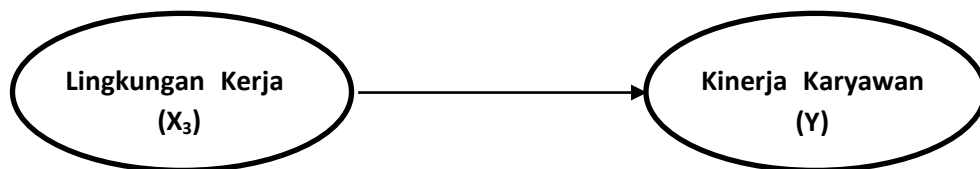
Lingkungan kerja adalah faktor - faktor dan kekuatan yang berada di dalam dan luar organisasi namun mempengaruhi kinerja . Setiap perusahaan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Jika lingkungan kerja di suatu perusahaan baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Lingkungan kerja baik

membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan aman sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik, karyawan merasa risih, tidak aman dalam bekerja maka berpengaruh terhadap kinerja yang berakibat kinerja menjadi menurun.

Taiwo (2010:301) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja yang kurang luwes membuat karyawan lama memperoleh data dan lama dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Hakim Fachrezi (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja .

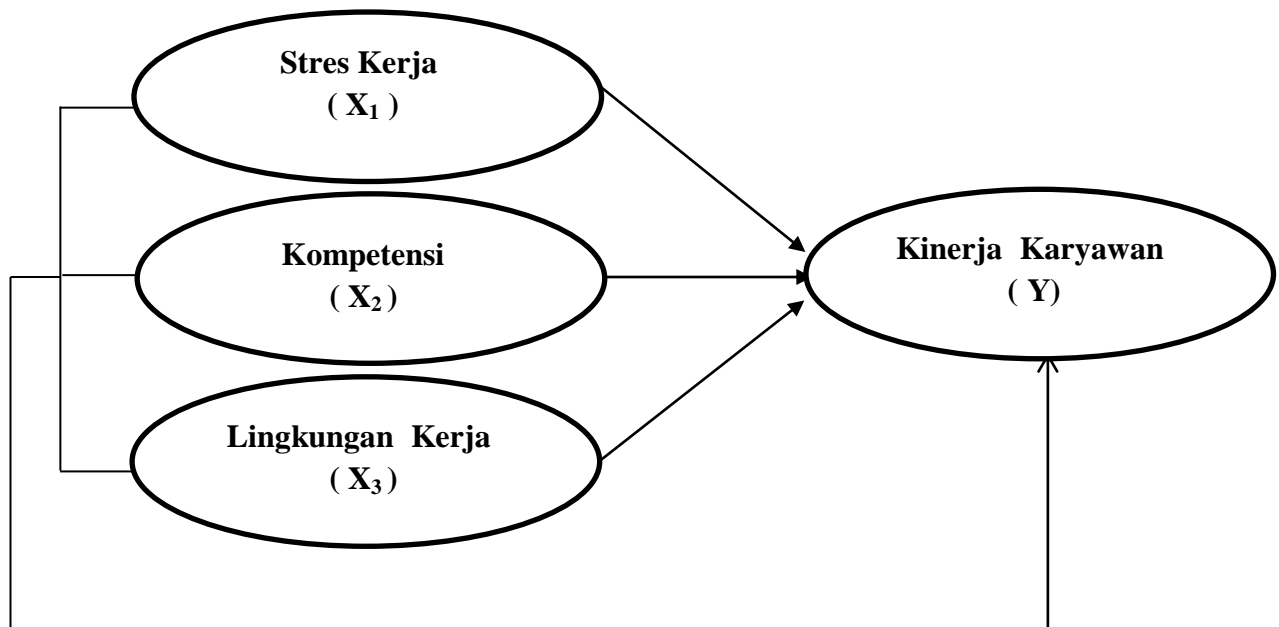


**Gbr. 2.3**  
**Kerangka Konseptual**

#### **4. Pengaruh Stres kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Menurut pengertian diatas kinerja dipengaruhi oleh stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, apabila fasilitas di perusahaan mendukung dan beban kerja yang sedikit maka stres kerja akan sedikit dan akan memberikan dampak yang baik pada perusahaan apabila setiap karyawan memiliki kompetensi yang baik pulak

sehingga akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai



*Sumber : Diolah oleh peneliti*

**Gambar 2.4**  
**Kerangka Konseptual**

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Hipotesis tersebut bisa tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan rumusan masalah, kerangka

konseptual serta tujuan dari peneliti ini, maka dari itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Lion Air Bandara Kualanamu
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Lion Air Bandara Kualanamu
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lion Air Bandara Kualanamu
4. Ada pengaruh stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lion Air Bandara Kualanamu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan irfan ( 2015, hal 14 ) “ penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya , atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang berguna untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja, pengaruh kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja. Pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran menggunakan angka-angka dan analisis dengan prosedur statistik.

#### **3.2. Defenisi Operasional**

Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable - variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut

Tabel 3.2.1

## Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel  | Indikator  |
|---|--|
| <p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67)</p>                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Sikap</li> </ol> <p>( Gaffar , 2012:23)</p>   |
| <p>Stres Kerja (X<sub>1</sub>)</p> <p>Stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada suatu pekerjaan. (Salleh dan Bakar, 2018:48)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> <li>4. Struktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan</li> </ol> <p>(Afandi ,2018:179-180)</p> |
| <p>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</p> <p>Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan ( Wibowo,2017:271)</p>                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketrampilan</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Konsep diri</li> <li>4. Sifat</li> <li>5. Motivasi</li> </ol> <p>(Wibowo , 2016)</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>Lingkungan Kerja (<math>X_3</math>)</p> <p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>(Sedarmayanti,2013:21)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya</li> <li>2. Privasi</li> <li>3. Sirkulasi udara</li> <li>4. Kebisingan</li> <li>5. Ruang gerak</li> <li>6. Fasilitas</li> <li>7. Kebersihan</li> <li>8. Warna</li> <li>9. Musik</li> </ol> <p>(Sedarmayanti, 2013:26)</p> |
|--|---|

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT Lion Air Bandara Kualanamu Deli Serdang

#### 3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini diawali dengan pengamatan sebagai persiapan sampai ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Untuk jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.3.1.**  
**Rincian Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan                    |            |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |       |   |   |   |   |   |
|----|-----------------------------|------------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|
|    |                             | Tahun 2020 |   |   |   |          |   |   |   | Tahun 2021 |   |   |   |          |   |   |   | Tahun 2022 |   |   |   |       |   |   |   |   |   |
|    |                             | November   |   |   |   | Desember |   |   |   | November   |   |   |   | Desember |   |   |   | Februari   |   |   |   | Maret |   |   |   |   |   |
|    |                             | 1          | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 |   |   |
| 1  | Penelitian Awal             | ■          | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |       |   |   |   |   |   |
| 2  | Penyusunan Kolokium         |            |   |   |   | ■        | ■ |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |       |   |   |   |   |   |
| 3  | Seminar Kolokium            |            |   |   |   |          |   | ■ | ■ |            |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |       |   |   |   |   |   |
| 4  | Pengumpulan Data            |            |   |   |   |          |   |   |   | ■          | ■ | ■ |   |          |   |   |   |            |   |   |   |       |   |   |   |   |   |
| 5  | Pengolahan Data             |            |   |   |   |          |   |   |   |            |   | ■ | ■ | ■        |   |   |   |            |   |   |   |       |   |   |   |   |   |
| 6  | Seminar Hasil               |            |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   | ■        | ■ |   |   |            |   |   |   |       |   |   |   |   |   |
| 6  | Penyusunan tesis Dan sidang |            |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |          |   | ■ | ■ | ■          | ■ | ■ | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |



### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Sugiyono (2014:148) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Sedangkan juliandi (2013:50) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Lion Air Bandara Kualanamu yang berjumlah 46 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.4.1**

**Jumlah Populasi**

| <b>No</b> | <b>Bagian/Department</b> | <b>Populasi</b> |
|-----------|--------------------------|-----------------|
| <b>1</b>  | Pimpinan cabang          | 1               |
| <b>2</b>  | Asisten manajer          | 4               |
| <b>3</b>  | Account Officer          | 5               |
| <b>4</b>  | Funding Officer          | 4               |
| <b>5</b>  | Teller                   | 5               |
| <b>6</b>  | SDM                      | 3               |
| <b>7</b>  | Back Office              | 6               |
| <b>8</b>  | Sekretaris               | 1               |
| <b>9</b>  | Driver                   | 11              |
| <b>10</b> | Bagian IT                | 3               |
| <b>11</b> | Driver                   | 3               |

|  |              |           |
|--|--------------|-----------|
|  | <b>Total</b> | <b>46</b> |
|--|--------------|-----------|

Sumber : PT Lion Air (2021))

### 3.4.2. Sampel

Juliandi (2013:50) mengatakan sampel adalah wakil wakil dari populasi.

Sugiyono (201:149) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Karena jumlah populasi relatif sedang maka teknik sampling yang digunakan yaitu *sampel jenuh* dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 46 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.
2. Pertanyaan (Quitioner), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada responden untuk dijawab yang diajukan kepada para karyawan yang dijadikan populasi dan sampel penelitian yaitu PT Lion Air Bandara Kualanamu dengan menggunakan skala likert anantara lain.

Dalam operasionalisasi variabel ini, variable X diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Menurut Sugiyono (2010:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

**Tabel 3.5.1**

**Skala Likert**

| <b>Keterangan</b>         | <b>Bobot</b> |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5            |
| Setuju (S)                | 4            |
| Kurang Setuju (KS)        | 3            |
| Tidak Setuju (TS)         | 2            |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1            |

*Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)*

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

### **3.6. Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas sangatlah penting pada saat melakukan sebuah pengujian atau pengukuran yang digunakan sebagai bagian dari proses pengumpulan data.

Dalam penelitian ilmiah, data dapat diperoleh dari berbagai macam metode diantaranya adalah kuesioner. Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan sebagai alat ukur penelitian, kuesioner harus memenuhi kriteria tertentu sehingga dapat memberikan informasi yang terpercaya yaitu harus memiliki validitas dan realibilitas yang baik.

### 3.6.1. Validitas

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

Kusaeri(2012:75) mengatakan validitas adalah ketetapan (appropriateness) ,kebermaknaan (meaningfull) dan kemanfaatan (usefulness) dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes.

Sedangkan menurut KBBI validitas adalah sifat benar menurut bahan bukti yang ada,logika berfikir atau kekuatan hukum;sifat valid;kesahihan.

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

|                |   |                                      |
|----------------|---|--------------------------------------|
| n              | = | banyaknya pasangan pengamatan        |
| $\sum x_i$     | = | jumlah pengamatan variabel x         |
| $\sum y_i$     | = | jumlah pengamatan variabel y         |
| $(\sum x_i^2)$ | = | jumlah kuadrat pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i^2)$ | = | jumlah pengamatan variabel y         |
| $(\sum x_i)^2$ | = | kuadrat jumlah pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i)^2$ | = | pengamatan jumlah variabel y         |
| $\sum x_i y_i$ | = | jumlah hasil kali variabel x dan y   |

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<$   $\alpha$ 0,05).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

**Tabel 3.6.1.1**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

| <b>Item Pernyataan</b> | <b><math>r_{hitung} &gt;</math></b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Signifikan</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Item 1                 | 0,684                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 2                 | 0,597                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 3                 | 0,725                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 4                 | 0,618                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 5                 | 0,931                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 6                 | 0,760                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 7                 | 0,876                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 8                 | 0,749                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |

*Sumber : Pengolahan data SPSS*

Dari tabel di atas dapat dilihat uji validitas kinerja menunjukkan dari 8 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $<$  0,05. Dengan demikian 8 item pernyataan dari variabel kinerja dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

**Tabel 3.6.1.2**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

| <b>Item Pernyataan</b> | <b><math>r_{hitung} &gt;</math></b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Signifikan</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Item 1                 | 0,341                               | 0,284                         | 0,020             | Valid             |
| Item 2                 | 0,573                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 3                 | 0,798                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 4                 | 0,709                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 5                 | 0,484                               | 0,284                         | 0,001             | Valid             |
| Item 6                 | 0,738                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 7                 | 0,816                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 8                 | 0,503                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 9                 | 0,560                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 10                | 0,734                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |

*Sumber : Pengolahan data SPSS*

Dari tabel di atas dapat dilihat uji validitas stress kerja menunjukkan dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel kinerja dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

**Tabel 3.6.1.3**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

| <b>Item Pernyataan</b> | <b><math>r_{hitung} &gt;</math></b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Signifikan</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Item 1                 | 0,739                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 2                 | 0,521                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 3                 | 0,452                               | 0,284                         | 0,002             | Valid             |
| Item 4                 | 0,552                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 5                 | 0,733                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |

|         |       |       |       |       |
|---------|-------|-------|-------|-------|
| Item 6  | 0,675 | 0,284 | 0,000 | Valid |
| Item 7  | 0,690 | 0,284 | 0,000 | Valid |
| Item 8  | 0,444 | 0,284 | 0,002 | Valid |
| Item 9  | 0,733 | 0,284 | 0,000 | Valid |
| Item 10 | 0,452 | 0,284 | 0,002 | Valid |

Sumber : Pengolahan data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat uji validitas stress kerja menunjukkan dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel kinerja dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

**Tabel 3.6.1.4**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

| <b>Item Pernyataan</b> | <b><math>r_{hitung} &gt;</math></b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Signifikan</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Item 1                 | 0,661                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 2                 | 0,782                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 3                 | 0,540                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 4                 | 0,605                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 5                 | 0,607                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 6                 | 0,473                               | 0,284                         | 0,001             | Valid             |
| Item 7                 | 0,625                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 8                 | 0,690                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 9                 | 0,312                               | 0,284                         | 0,035             | Valid             |
| Item 10                | 0,583                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 11                | 0,411                               | 0,284                         | 0,005             | Valid             |
| Item 12                | 0,751                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 13                | 0,584                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 14                | 0,551                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |
| Item 15                | 0,711                               | 0,284                         | 0,000             | Valid             |

|         |       |       |       |       |
|---------|-------|-------|-------|-------|
| Item 16 | 0,612 | 0,284 | 0,000 | Valid |
| Item 17 | 0,837 | 0,284 | 0,000 | Valid |
| Item 18 | 0,514 | 0,284 | 0,000 | Valid |

Sumber : Pengolahan data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat uji validitas stress kerja menunjukkan dari 18 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian 18 item pernyataan dari variabel kinerja dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrumen

### 3.6.2. Reliabilitas

Menurut Juliandi (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen 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:

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

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

- $r$  = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians Total



Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya)

**Tabel 3.6.2.1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .880             | 8          |

*Sumber : Pengolahan data SPSS*

Dari tabel 3.6.2.1 di atas dapat dilihat uji reliabilitas kinerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,880 > 0,600$ , hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel kinerja dinyatakan reliabel. Hal dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki hasil pengukuran data yang baik dan dianggap reliabel.

**Tabel 3.6.2.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .822             | 10         |

*Sumber : Pengolahan data SPSS*

Dari tabel 3.6.2.2 di atas dapat dilihat uji reliabilitas stres kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,822 > 0,600$ , hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel stres kerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.6.2.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .789                   | 10         |

*Sumber : Pengolahan data SPSS*

Dari tabel 3.6.2.3 di atas dapat dilihat uji reliabilitas kompetensi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,789 > 0,600$ , hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel kompetensi dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.6.2.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .885                   | 18         |

*Sumber : Pengolahan data SPSS*

Dari tabel 3.6.2.4 di atas dapat dilihat uji reliabilitas lingkungan kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,885 > 0,600$ , hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Metode Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum melakukan regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik sebagai uji persyaratan regresi digunakan uji persyaratan analisis pada Bab IV. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  dan  $\beta_3$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = Error

### 3.8. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi. Dalam statistic sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistic jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

#### 3.8.1. 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).

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

Keterangan:

$t$  = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

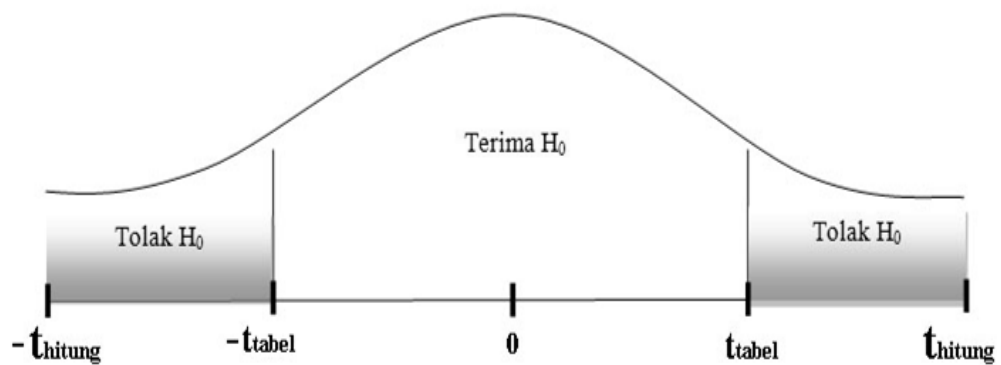
Bentuk pengujian adalah:

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

Menurut Sugiyono (2012:244), Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan dan nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima



**Gambar 3.6.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 3.8.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan (uji F) ini dilakukan untuk mengetahui signifikan seluruh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) atau mampu menjelaskan tingkah laku keragaman variabel terikat ( $Y$ ), yaitu untuk mengetahui semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

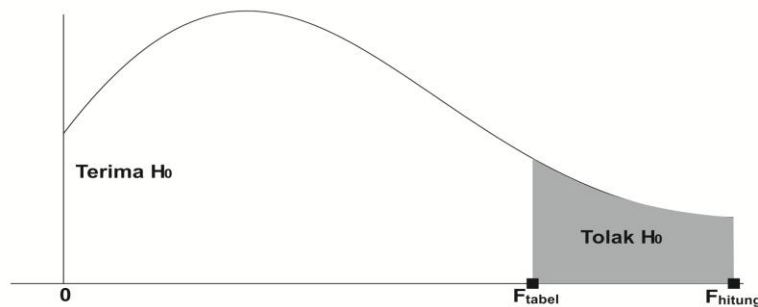
Bentuk pengujiannya adalah:

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

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

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan F hitung dan nilai signifikan :

3. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
4. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima



**Gambar 3.6.2**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### **3.8.3. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

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

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel stress kerja ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ), 18 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan 8 pertanyaan untuk variabel kinerja ( $Y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 46 orang karyawan PT. Lion Air sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *sampel jenuh*.

##### 4.1.2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

###### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4.7.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| JENIS KELAMIN |           |           |         |               |                    |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | LAKI-LAKI | 27        | 58.7    | 58.7          | 58.7               |
|               | PEREMPUAN | 19        | 41.3    | 41.3          | 100.0              |
|               | Total     | 46        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : SPSS*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Lion Air terdiri dari 27 orang laki-laki (58,7%) dan perempuan sebanyak 19 orang (41,3%) dari total keseluruhan. Hal ini dimungkinkan karena disaat perekrutan jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan,



dan lebih banyaknya tugas yang membutuhkan laki-laki dibandingkan perempuan.

#### 4.1.2.2 Kelompok usia

**Tabel 4.7.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja**

**MASA KERJA**

|                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <3 TAHUN | 24        | 52.2    | 52.2          | 52.2               |
| >3 TAHUN       | 22        | 47.8    | 47.8          | 100.0              |
| Total          | 46        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : SPSS*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Lion Air pada kelompok masa kerja < 3 tahun adalah 24 orang (52,2%), kelompok masa kerja > 3 tahun adalah 22 orang (47,8%). Dari data diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT Lion Air masih didominasi oleh kalangan baru dibandingkan yang sudah senior dan masing-masing karyawan memiliki pengalaman di bidang masing-masing serta memiliki kecakapan dan tanggung jawab yang baik.

#### 4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.7.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**JENIS PENDIDIKAN**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid D3 | 7         | 15.2    | 15.2          | 15.2               |
| S1       | 28        | 60.9    | 60.9          | 76.1               |
| S2       | 11        | 23.9    | 23.9          | 100.0              |
| Total    | 46        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : SPSS*

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Lion Air pada pendidikan D3 sebanyak 7 orang (15,2%), S1 sebanyak 28 orang (60,9%), dan S2 sebanyak 11 orang (23,9%). Artinya PT Lion Air didominasi dengan jenjang pendidikan yang tinggi dengan standart pendidikan D3 sampai S2. Hal ini menunjukkan perusahaan memiliki karyawan yang cukup kompeten dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan

### 4.1.3 Analisa Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Lion Air diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja sebagai berikut :

**Tabel 4.7.4**  
**Tabulasi Angket Kinerja (Y)**

| No | Angket Kinerja |        |    |       |    |     |    |     |     |     |        |     |
|----|----------------|--------|----|-------|----|-----|----|-----|-----|-----|--------|-----|
|    | SS             |        | S  |       | KS |     | TS |     | STS |     | Jumlah |     |
|    | F              | %      | F  | %     | F  | %   | F  | %   | F   | %   | F      | %   |
| 1  | 9              | 19.565 | 35 | 76.09 | 2  | 4.3 | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 2  | 6              | 13.043 | 40 | 86.96 | 0  | 0.0 | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 3  | 6              | 13.043 | 40 | 86.96 | 0  | 0.0 | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 4  | 4              | 8.6957 | 42 | 91.3  | 0  | 0.0 | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 5  | 14             | 30.435 | 32 | 69.57 | 0  | 0.0 | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 6  | 11             | 23.913 | 32 | 69.57 | 2  | 4.3 | 1  | 2.2 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 7  | 12             | 26.087 | 34 | 73.91 | 0  | 0.0 | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 8  | 11             | 23.913 | 35 | 76.09 | 0  | 0.0 | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |

*Sumber : Data Diolah*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan selalu bekerja dengan cekatan,cepat dan tepat, mayoritas responden memilih setuju yaitu 76,1% (35 orang).
2. Jawaban responden tentang karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 87% (40 orang).
3. Jawaban responden tentang karyawan sangat cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 87% (40 orang).
4. Jawaban responden tentang karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 91,3% (42 orang).
5. Jawaban responden tentang karyawan handal dalam melaksanakan prosedur kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,6% (32 orang).
6. Jawaban responden tentang karyawan taat terhadap aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,6% (33 orang).
7. Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal, mayoritas responden memilih setuju yaitu 73,9% (34 orang).

8. Jawaban responden tentang karyawan suka membantu sesama rekan kerja saat memerlukan bantuan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 76,1% (35 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan sangat baik pada perusahaan, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 78.8%.

#### 4.1.3.2 Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Lion Air diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.7.5**  
**Tabulasi Angket Stres Kerja ( $X_1$ )**

| No        | Angket Stres Kerja |      |    |      |    |      |    |      |     |     |        |     |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|--------|-----|
|           | SS                 |      | S  |      | KS |      | TS |      | STS |     | Jumlah |     |
|           | F                  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F   | %   | F      | %   |
| <b>1</b>  | 1                  | 2.2  | 36 | 78.3 | 9  | 19.6 | 0  | 0.0  | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| <b>2</b>  | 8                  | 17.4 | 29 | 63.0 | 8  | 17.4 | 1  | 2.2  | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| <b>3</b>  | 9                  | 19.6 | 26 | 56.5 | 9  | 19.6 | 2  | 4.3  | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| <b>4</b>  | 7                  | 15.2 | 24 | 52.2 | 10 | 21.7 | 5  | 10.9 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| <b>5</b>  | 8                  | 17.4 | 21 | 45.7 | 12 | 26.1 | 3  | 6.5  | 2   | 4.3 | 46     | 100 |
| <b>6</b>  | 7                  | 15.2 | 25 | 54.3 | 6  | 13.0 | 6  | 13.0 | 2   | 4.3 | 46     | 100 |
| <b>7</b>  | 9                  | 19.6 | 25 | 54.3 | 10 | 21.7 | 1  | 2.2  | 1   | 2.2 | 46     | 100 |
| <b>8</b>  | 10                 | 21.7 | 24 | 52.2 | 8  | 17.4 | 4  | 8.7  | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| <b>9</b>  | 9                  | 19.6 | 27 | 58.7 | 9  | 19.6 | 1  | 2.2  | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| <b>10</b> | 7                  | 15.2 | 23 | 50.0 | 11 | 23.9 | 3  | 6.5  | 2   | 4.3 | 46     | 100 |

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang beban kerja yang diterima terlalu banyak, mayoritas responden memilih setuju yaitu 78,3% (36 orang).
2. Jawaban responden tentang wewenang yang tidak jelas dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63,0% (29 orang).
3. Jawaban responden karyawan selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,5% (26 orang).
4. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ilmu yang dimiliki, mayoritas responden memilih setuju yaitu 52,2% (24 orang).
5. Jawaban responden tentang peran yang diterima diperusahaan sering bertentangan satu sama lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 45,7% (21 orang).
6. Jawaban responden karyawan kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain di dalam perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,3% (25 orang).
7. Jawaban responden tentang pengharapan adanya pembagian tugas yang jelas antar karyawan satu dengan yang lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,3% (25 orang).
8. Jawaban responden tentang perlu adanya perombakan jabatan dan penempatan di perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 52,2% (24 orang).

9. Jawaban responden tentang pimpinan yang masih pilih kasih terhadap karyawan yang bandel, mayoritas responden memilih setuju yaitu 58,7% (27 orang).

10. Jawaban responden tentang sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50,0% (23 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa stress kerja masih dialami karyawan, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju 55.4%.

#### 4.1.3.3 Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Lion Air diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi sebagai berikut :

**Tabel 4.7.6**  
**Tabulasi Angket Kompetensi ( $X_2$ )**

| No | Angket Kompetensi |      |    |      |    |      |    |     |     |     |        |     |
|----|-------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
|    | SS                |      | S  |      | KS |      | TS |     | STS |     | Jumlah |     |
|    | F                 | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %   | F   | %   | F      | %   |
| 1  | 17                | 37.0 | 29 | 63.0 | 0  | 0.0  | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 2  | 0                 | 0.0  | 7  | 15.2 | 34 | 73.9 | 4  | 8.7 | 1   | 2.2 | 46     | 100 |
| 3  | 8                 | 17.4 | 38 | 82.6 | 0  | 0.0  | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 4  | 17                | 37.0 | 27 | 58.7 | 2  | 4.3  | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 5  | 6                 | 13.0 | 40 | 87.0 | 0  | 0.0  | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 6  | 17                | 37.0 | 28 | 60.9 | 1  | 2.2  | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 7  | 17                | 37.0 | 28 | 60.9 | 0  | 0.0  | 1  | 2.2 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |
| 8  | 13                | 28.3 | 33 | 71.7 | 0  | 0.0  | 0  | 0.0 | 0   | 0.0 | 46     | 100 |

|           |   |      |    |      |   |     |   |     |   |     |    |     |
|-----------|---|------|----|------|---|-----|---|-----|---|-----|----|-----|
| <b>9</b>  | 6 | 13.0 | 40 | 87.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 46 | 100 |
| <b>10</b> | 8 | 17.4 | 38 | 82.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 46 | 100 |

*Sumber : Data Diolah*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan tetap meningkatkan pekerjaan sesuai ketrampilan yang dimiliki, mayoritas responden memilih setuju yaitu 63,0% (29 orang).
2. Jawaban responden tentang karyawan menerima pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya miliki, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu 73,9% (34 orang).
3. Jawaban responden tentang karyawan memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan komputer, mayoritas responden memilih setuju yaitu 82,6% (38 orang).
4. Jawaban responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena pengetahuan yang dimiliki, mayoritas responden memilih setuju yaitu 58,7% (27 orang).
5. Jawaban responden tentang apabila menerima masalah di dalam pekerjaan karyawan akan bertukar pikiran dengan rekan kerja lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 87% (40 orang).
6. Jawaban responden tentang jika menerima informasi pekerjaan yang kurang jelas saya akan menanyakan kepada rekan kerja lain, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 60,9% (28 orang).
7. Jawaban responden tentang jika menghadapi permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,9% (28 orang).

8. Jawaban responden tentang karyawan dan teman lainnya saling mengingatkan di dalam melaksanakan pekerjaan yang baik , mayoritas responden memilih setuju yaitu 71,7% (33 orang).
9. Jawaban responden tentang perhatian pimpinan yang membuat karyawan semangat dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 87% (40 orang).
10. Jawaban responden tentang penghargaan yang diberikan atas kebenaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 82,6% (38 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan telah sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju 67,0%.

#### 4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Lion Air diperoleh nilai - nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.7.7**  
**Tabulasi Angket Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

| No | Angket Lingkungan Kerja |      |    |      |    |      |    |       |     |   |        |     |
|----|-------------------------|------|----|------|----|------|----|-------|-----|---|--------|-----|
|    | SS                      |      | S  |      | KS |      | TS |       | STS |   | Jumlah |     |
|    | F                       | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %     | F   | % | F      | %   |
| 1  | 8                       | 17.4 | 37 | 80.4 | 1  | 2.2  | 0  | 0     | 0   | 0 | 46     | 100 |
| 2  | 12                      | 26.1 | 33 | 71.7 | 1  | 2.2  | 0  | 0     | 0   | 0 | 46     | 100 |
| 3  | 10                      | 21.7 | 36 | 78.3 | 0  | 0.0  | 0  | 0     | 0   | 0 | 46     | 100 |
| 4  | 7                       | 15.2 | 38 | 82.6 | 0  | 0.0  | 1  | 2.174 | 0   | 0 | 46     | 100 |
| 5  | 9                       | 19.6 | 32 | 69.6 | 5  | 10.9 | 0  | 0     | 0   | 0 | 46     | 100 |



|           |    |      |    |      |    |      |   |       |   |       |    |     |
|-----------|----|------|----|------|----|------|---|-------|---|-------|----|-----|
| <b>6</b>  | 12 | 26.1 | 30 | 65.2 | 2  | 4.3  | 1 | 2.174 | 1 | 2.174 | 46 | 100 |
| <b>7</b>  | 10 | 21.7 | 36 | 78.3 | 0  | 0.0  | 0 | 0     | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>8</b>  | 12 | 26.1 | 33 | 71.7 | 0  | 0.0  | 1 | 2.174 | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>9</b>  | 1  | 2.17 | 4  | 8.7  | 35 | 76.1 | 3 | 6.522 | 3 | 6.522 | 46 | 100 |
| <b>10</b> | 8  | 17.4 | 35 | 76.1 | 2  | 4.3  | 0 | 0     | 1 | 2.174 | 46 | 100 |
| <b>11</b> | 7  | 15.2 | 36 | 78.3 | 2  | 4.3  | 1 | 2.174 | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>12</b> | 12 | 26.1 | 32 | 69.6 | 1  | 2.2  | 1 | 2.174 | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>13</b> | 14 | 30.4 | 32 | 69.6 | 0  | 0.0  | 0 | 0     | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>14</b> | 8  | 17.4 | 36 | 78.3 | 2  | 4.3  | 0 | 0     | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>15</b> | 10 | 21.7 | 34 | 73.9 | 2  | 4.3  | 0 | 0     | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>16</b> | 8  | 17.4 | 36 | 78.3 | 2  | 4.3  | 0 | 0     | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>17</b> | 18 | 39.1 | 28 | 60.9 | 0  | 0.0  | 0 | 0     | 0 | 0     | 46 | 100 |
| <b>18</b> | 9  | 19.6 | 31 | 67.4 | 5  | 10.9 | 1 | 2.174 | 0 | 0     | 46 | 100 |

*Sumber : Data Diolah*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pencahayaan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 80,4% (37 orang).
2. Jawaban responden tentang penerangan lampu listrik diruangan kerja sudah memadai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 71,7% (33 orang).
3. Jawaban responden tentang kenyamanan dalam bekerja cukup baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 78,3% (36 orang).
4. Jawaban responden ketentraman antar rekan kerja di dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 82,6% (38 orang).
5. Jawaban responden tentang suhu ruangan sudah membuat merasa nyaman, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,6% (32 orang).

6. Jawaban responden tentang sirkulasi udara diruangan kerja sudah memenuhi standart, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65,2% (30 orang).
7. Jawaban responden tentang karyawan tidak merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan tempat kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 78,3% (36 orang).
8. Jawaban responden tentang suara dari luar pintu tidak mengganggu pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 71,7% (33 orang).
9. Jawaban responden tentang penataan ruangan tempat bekerja tidak terlalu sempit, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu 76,1,9% (35 orang).
10. Jawaban responden tentang karyawan aktif dalam bertukar informasi dengan rekan kerja lainnya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 76,1% (35 orang).
11. Jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan perusahaan sudah mumpuni ,mayoritas responden memilih setuju yaitu 78,3% (36 orang)
12. Jawaban responden tentang fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,6,7% (32 orang)
13. Jawaban responden tentang kebersihan tempat ruangan kerja terjaga baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,6% (32 orang)
14. Jawaban responden tentang kebersihan lokasi tempat bekerja cukup baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 78,3% (36 orang)

15. Jawaban responden tentang merasa nyaman dengan pemilihan warna di dalam ruangan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 73,9 % (34 orang)
16. Jawaban responden tentang kombinasi warna dalam tata ruang kerja cukup baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 78,3% (36 orang)
17. Jawaban responden tentang merasa senang dengan ruang kantor yang diiringi sayup suara musik , mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,9% (28 orang)
18. Jawaban responden tentang terbantu dengan suara musik ditempat kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 67,4% (31 orang)

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja yang berada perusahaan dirasakan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju 69,9%.

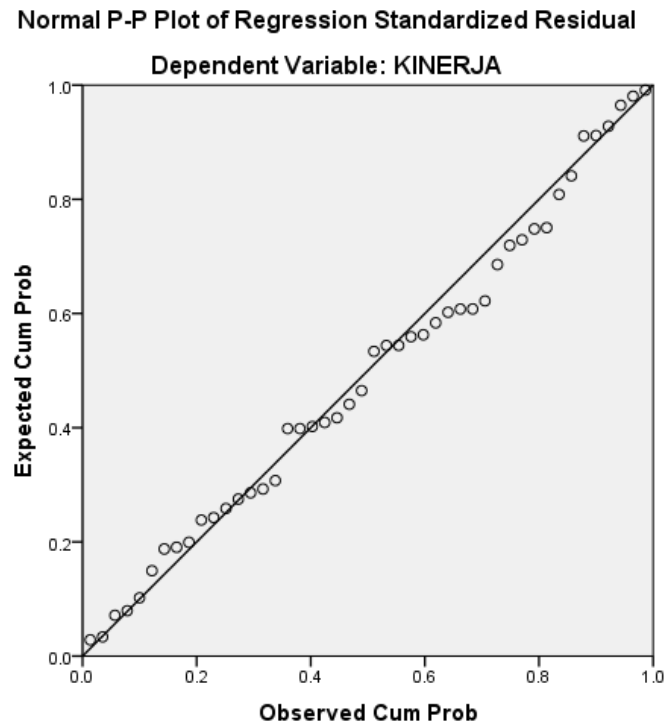
#### **4.1.4 Asumsi Klasik**

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues 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 tersebut yaitu :

##### **4.1.4.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.7.3**

### Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

#### 4.1.4.2 Uji Multikolienaritas

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

**Tabel 4.7.8**  
**Multikolienaritas**

Coefficients<sup>a</sup>

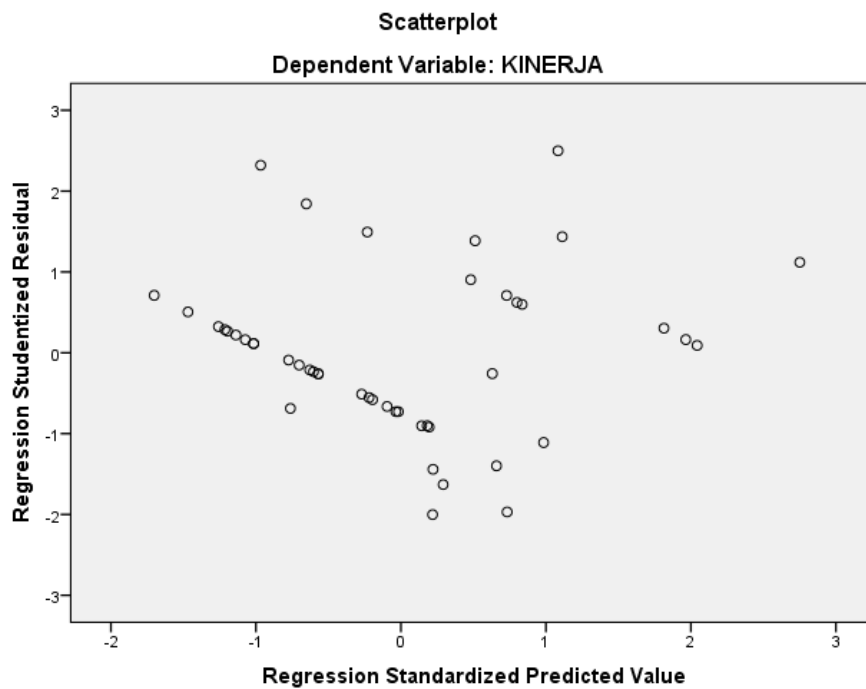
| Model |                  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
|       |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       |                         |       |
|       | STRES KERJA      | .991                    | 1.009 |
|       | KOMPETENSI       | .844                    | 1.184 |
|       | LINGKUNGAN KERJA | .847                    | 1.181 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Variabel Stres kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolenearitas dalam variabel independen.

#### 4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.7.4**

### Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.1.4.4 Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel stress kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

*Sumber : Ghozali, 2018*

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  dan  $\beta_3$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = Error

**Tabel 4.8**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)       | 4.272                       | 5.281      |                           | .809  | .423 |
| 1 STRES KERJA    | .123                        | .058       | .246                      | 2.111 | .041 |
| KOMPETENSI       | .236                        | .115       | .258                      | 2.046 | .047 |
| LINGKUNGAN KERJA | .200                        | .057       | .445                      | 3.532 | .001 |

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Data SPSS*

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) didapat:

$$\beta = 4,272$$

$$\beta_1 = 0,123$$

$$\beta_2 = 0,236$$

$$\beta_3 = 0,200$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,272 + 0,123X_1 + 0,236X_2 + 0,200X_3$$

- 1) Konstanta memiliki nilai regresi yakni sebesar 4,272 dengan arah nilai positif, yang dimana artinya jika variabel X1 (stress kerja), variabel X2 (kompetensi), dan variabel X3 (lingkungan kerja) berada pada nilai 0 maka variabel Y (kinerja) memiliki nilai sebesar 4,272
- 2) Stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi yakni sebesar 0,123 dengan arah nilai positif, hal ini memiliki arti yakni setiap kenaikan variabel X1 yaitu kompetensi sebesar 1% (satu persen) maka akan dapat meningkatkan variabel Y yaitu kinerja sebesar 0,123.
- 3) Kompetensi (X2) memiliki nilai koefisien regresi yakni sebesar 0,236 dengan arah nilai positif, hal ini memiliki arti yakni setiap kenaikan variabel X2 yaitu kompetensi sebesar 1% (satu persen) maka akan dapat meningkatkan variabel Y yaitu kinerja sebesar 0,236.
- 4) Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi yakni sebesar 0,200 dengan arah nilai positif, hal ini memiliki arti yakni setiap kenaikan



variabel  $X_3$  yaitu lingkungan kerja sebesar 1% (satu persen) maka akan dapat meningkat variabel  $Y$  yaitu kinerja sebesar 0,200.

Nilai  $\beta$  adalah 4,272 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu stress kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dalam keadaan mengalami perubahan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 4,272. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,123$  menunjukkan apabila stress kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Lion Air sebesar 12,3%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,236$  menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Lion air sebesar 23,6% dan nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,200$  menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Lion Air sebesar 20,0%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

#### **4.1.5 Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)**

Digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{x,y}$ ) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t.

Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0: \rho=0$  = (Tidak ada pengaruh signifikan stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_a: \rho \neq 0$  = (Ada pengaruh signifikan stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

**Tabel 4.8.1 Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)       | 4.272                       | 5.281      |                           | .809  | .423 |
| 1 STRES KERJA    | .123                        | .058       | .246                      | 2.111 | .041 |
| KOMPETENSI       | .236                        | .115       | .258                      | 2.046 | .047 |
| LINGKUNGAN KERJA | .200                        | .057       | .445                      | 3.532 | .001 |

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Data Diolah*

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan dan nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $df = n - 3$

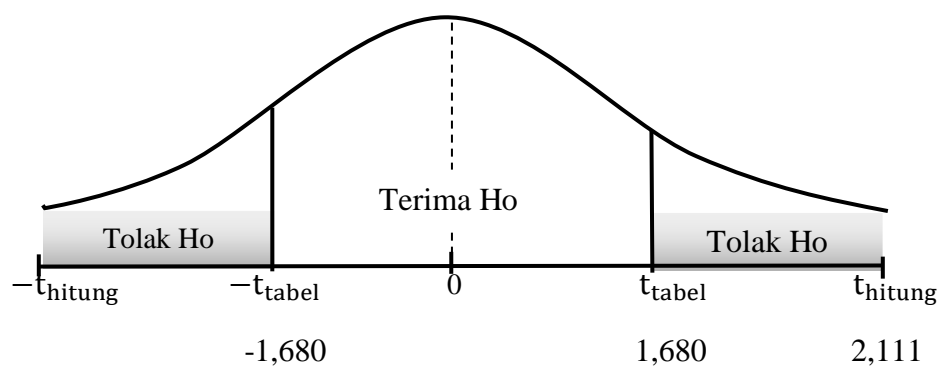
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima,  $df = n - 3$

Nilai t untuk  $df = n - 3$ ,  $df = 46 - 3 = 43$  adalah 1,680  $t_{tabel} \alpha = 0,05$

#### 4.1.5.1.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel stress kerja (X1) yaitu  $t_{hitung} = 2,111 > t_{tabel} = 1,680$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,041 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa stress kerja yang meningkat akan berdampak pada kinerja di PT Lion Air.

Dari hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  ditolak artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil tersebut diatas dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :



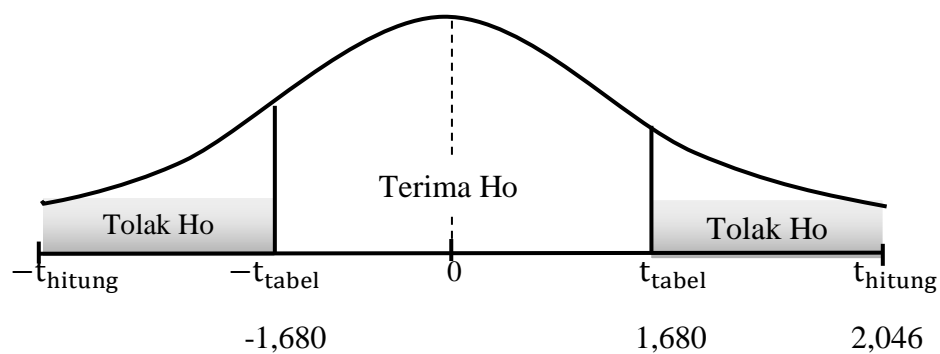
**Gambar 4.7.5 Uji t Stres Kerja terhadap Kinerja**

#### 4.1.5.1.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel Kompetensi (X2) yaitu  $t_{hitung} = 2,046 > t_{tabel} = 1,680$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,047 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan

begitu dapat diartikan bahwa kompetensi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di PT.Lion Air.

Dari hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan dimana  $H_0$  ditolak artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan hasil tersebut diatas maka dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut



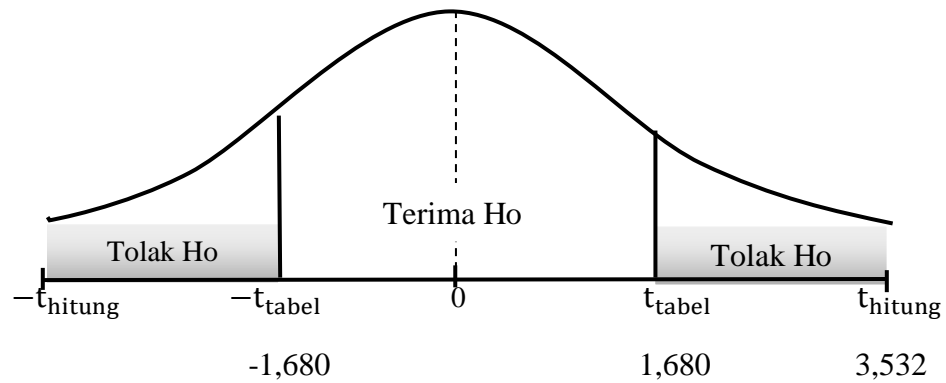
**Gambar 4.7.6 Uji t Kompetensi terhadap Kinerja**

#### 4.1.5.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja (X3) yaitu  $t_{hitung} = 3,532 > t_{tabel} = 1,680$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja di PT. Lion Air.

Dari hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan dimana  $H_0$  ditolak artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dari hasil tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa

hipotesis dapat diterima. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :



**Gambar 4.7.7 Uji t  
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

#### 4.1.6 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $\text{sig} >_{0,005}$  maka  $H_0$  diterima.

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

(Sugiyono, 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

**Tabel 4.8.2****Uji F****ANOVAa**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 126.961        | 3  | 42.320      | 10.808 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 164.452        | 42 | 3.916       |        |                   |
|       | Total      | 291.413        | 45 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, KOMPETENSI

*Sumber : Data Diolah*

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 46 - 3 - 1 = 42 \text{ adalah } 2,83$$

$$F_{\text{hitung}} = 10,808$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,83$$

Bentuk pengujiannya adalah:

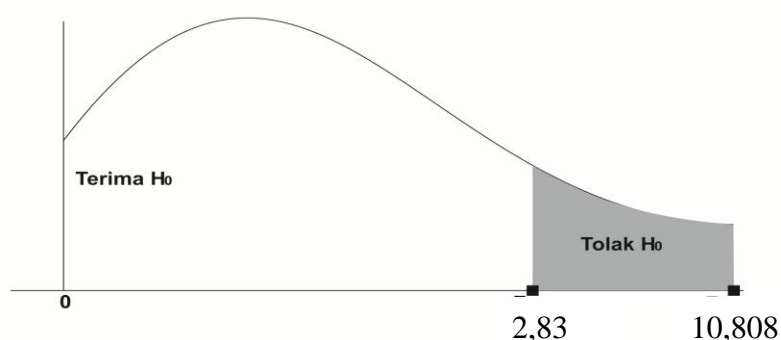
Ho :  $\beta \neq 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

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

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan F hitung dan nilai signifikan :

1. Jika nilai Fhitung > Ftabel atau Sig < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak
2. Jika nilai Fhitung < Ftabel atau Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai  $f_{hitung}$  adalah 10,808 dengan sig.  $0,000 < \alpha_{0,05}$  menunjukkan  $H_0$  ditolak berarti stres kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$  maka dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut



**Gambar 4.7.8**

### Uji F

#### 4.1.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh stres kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

### Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 4.8.3

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .660 <sup>a</sup> | .436     | .395              | 1.97877                    |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Data Diolah*

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,436 \times 100\% \\
 &= 43,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,436 atau 43,6%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Air sebesar 43,6% sisanya 56,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.8 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (stres kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :



#### 4.1.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan mengganggu kepada kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,111 dengan probabilitas sig 0,041 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

Dalam dunia kerja banyak sekali masalah yang timbul dalam keseharian di dalam menjalankan aktifitas kerja. Salah satu masalah yang timbul adalah stres kerja yang muncul dari akibat interaksi individu dengan individu dan individu dengan lingkungan.

Stres kerja juga bisa timbul dari banyaknya beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang berakibat pada penurunan hasil kinerja. Dan sebaliknya jika tidak ada stres yang dialami karyawan maka kinerja tidak akan terganggu.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Adanya stres yang dialami karyawan PT Lion Air ditunjukkan pada jawaban responden nomor 1 tentang adanya beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak ada 36 responden menjawab sangat setuju, karyawan menerima beban kerja yang banyak dan menumpuk sehingga karyawan merasa stres yang akan menimbulkan kelelahan fisik dan maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Jika hal ini terus-terusan terjadi dampak

negative bisa terjadi seperti kualitas kerja menurun, keluhan pelanggan, kenaikan tingkat absensi.

Perusahaan hendaknya tidak membebankan pekerjaan yang terlalu banyak kepada karyawan dengan cara mengembangkan ikatan emosional dan memberikan beban pekerjaan secara bertahap dengan kepada bawahan agar pimpinan dapat lebih mempengaruhi karyawan dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.

Adanya masalah stres kerja yang dialami karyawan karyawan PT Lion Air dilihat berdasarkan jawaban responden nomor 7 tentang pernyataan pengharapan untuk perlu adanya pembagian tugas yang jelas antar karyawan satu dengan yang lain ada 10 responden menjawab kurang setuju, 1 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Karyawan didalam melakukan pekerjaan sering mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya karena membackup pekerjaan karyawan lain yang tidak masuk dikarenakan sakit atau yang lainnya. Sehingga pekerjaan yang lain menjadi terganggu.

Perusahaan harus melihat masalah ini dan tidak melakukan pemberian tugas yang bukan menjadi pekerjaan karyawan tersebut agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara maksimal. Untuk karyawan yang tidak masuk dapat digantikan pada pimpinan yang bertanggung jawab dan bukan digantikan pada karyawan lain.

Triatna (2015:139) menyatakan bahwa “stress kerja adalah suatu keadaan seseorang dimana kondisi fisik dan psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa baik fisik, social maupun psikis.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candra Pranata Manihuruk (2017) menyimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.1.8.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kompetensi juga diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,046 dengan probabilitas sig 0,047 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang didasarkan oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat yang mengacu pada ketentuan yang ditetapkan.

Kompetensi karyawan merupakan cerminan dari karakteristik kemampuan, ketrampilan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi dan baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan sebaliknya jika kompetensi rendah maka hasil kinerja karyawan akan berpengaruh atau bisa dikatakan akan menurun.

Adanya masalah kompetensi dialami karyawan karyawan PT Lion Air dilihat berdasarkan jawaban responden nomor 2 terhadap pernyataan tentang pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang karyawan miliki ada 34 orang menjawab kurang setuju, 7 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berakibat realisasi terhadap perubahan baru diperusahaan belum terlaksana dengan baik.

Karyawan masih susah dalam melakukan pekerjaannya karena belum mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimilikinya. Sehubungan dengan keadaan jawaban responden diatas perusahaan perlu memperhatikan system pelatihan dan harus disesuaikan dengan ilmu dan bidang pekerjaan masing-masing karyawan

Perusahaan harus melihat kondisi karyawannya seperti ini dan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan baik dan maksimal tanpa ada kendala apapun. Pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala untuk memperbaharui kemampuan yang terbaik untuk para karyawan guna mencapai tujuan dan target perusahaan yang maksimal.

Sehubungan dengan jawaban responden nomor 4 ada tentang pengetahuan yang saya miliki, saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik ditemukan 2 responden menjawab kurang setuju berarti karyawan masih ada yang males dan sepele dalam bekerja. Melalukan pekerjaan dengan mengabaikan tanggung jawab.

Perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan yang seperti ini dan memberikan teguran dan sanksi apabila kedapatan mengabaikan tanggung jawab dalam bekerja dan males-malesan. Apabila hal ini dibiarkan terus menerus akan mengganggu kinerja karyawan yang lain dan mengakibatkan kecemburuan antar sesama karyawan.

Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Hasil penelitian terdahulu M.Dedi Syahputra (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja.

#### **4.1.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kompetensi juga diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,532 dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam dan luar organisasi namun mempengaruhi kinerja. Setiap perusahaan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Jika lingkungan kerja di suatu perusahaan baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Lingkungan kerja baik membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan aman sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak

baik, karyawan merasa risih, tidak aman dalam bekerja maka berpengaruh terhadap kinerja yang berakibat kinerja menjadi menurun.

Adanya masalah lingkungan kerja dialami karyawan karyawan PT Lion Air dilihat berdasarkan jawaban responden nomor 9 tentang adanya penataan ruang tempat kerja tidak terlalu sempit, ada 35 responden menjawab kurang setuju, 3 responden menjawab tidak setuju dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju . Hal tersebut membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan kurang dalam keleluasaan bergerak dan bertukar pikiran dalam pekerjaan. Kedepannya ini akan dapat mengganggu karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan nyaman. Karena karyawan membutuhkan space dan ruang yang lebih untuk dirinya agar sirkulasi dan ruang gerak menjadi baik dan tidak sempit.

Perusahaan harus melakukan perubahan terhadap kondisi penataan ruangan tempat karyawan bekerja untuk keleluasaan karyawannya dalam bergerak, bertukar pikiran dan bekerja. Ruang kerja yang luas dapat memberikan kenyamanan dan sirkulasi udarayang baik sehingga karyawan semangat dan baik dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Kemudian sehubungan dengan jawaban responden nomor 5 tentang saya merasakan suhu diruangan sudah membuat saya merasa nyaman ada 5 orang responden menjawab kurang setuju, karena karyawan merasa kedinginan diakibatkan tidak tahan berlama-lama diruangan ber AC. Ada karyawan yang tidak bisa terbiasa bekerja diruangan yang ber AC ada juga

yang terbiasa. Kemudian karena ruangan terlalu sempit jadi keadaan ruangan menjadi pengap juga.

Perusahaan hendaknya harus melakukan update terhadap ruangan kantor yang ber AC seperti menyediakan kipas atau perluasan daerah tempat kerja dan memberikan privasi terhadap karyawan masing-masing dalam bekerja agar keinginan dan kenyamanan para karyawan dapat terpenuhi. Sehingga para karyawan nyaman dan maksimal dalam bekerja.

Taiwo (2010:301) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja yang kurang luwes membuat karyawan lama memperoleh data dan lama dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Hakim Fachrezi (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.1.8.4 Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya Dengan begitu dapat diartikan bahwa stress kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di PT. Lion Air. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,809 dengan probabilitas sig 0,423 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$

Menurut pengertian diatas kinerja dipengaruhi oleh stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, perusahaan harus memperhatikan lingkungan di perusahaan serta mendukung dan beban kerja yang sedikit

maka stres kerja akan sedikit dan akan memberikan dampak yang baik pada perusahaan apabila setiap karyawan memiliki kompetensi yang dimana pelatihan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Air, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Ada baiknya perusahaan tidak membebankan pekerjaan yang terlalu banyak kepada karyawan dengan cara mengembangkan ikatan emosional dan memberikan pekerjaan secara bertahap dengan kepada bawahan agar pimpinan dapat lebih mempengaruhi karyawan dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.
2. Ada baiknya perusahaan melihat kondisi karyawannya dan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan baik dan maksimal tanpa ada kendala apapun. Pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala untuk memperbaharui kemampuan yang terbaik untuk para karyawan guna mencapai tujuan dan target perusahaan yang maksimal.
3. Ada baiknya perusahaan melakukan perubahan terhadap kondisi pentataan ruangan tempat karyawan bekerja untuk keleluasaan karyawannya dalam bergerak, bertukar pikiran dan bekerja. Ruang kerja yang luas dapat memberikan kenyamanan dan sirkulasi udarayang baik sehingga karyawan semangat dan baik dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja yang baik terhadap perusahaan.
4. Ada baiknya perusahaan memperhatikan lingkungan di perusahaan serta mendukung dan beban kerja yang sedikit maka stres kerja akan sedikit dan akan memberikan dampak yang baik pada perusahaan apabila setiap karyawan memiliki kompetensi yang dimana pelatihan

yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga akan membuat kinerja semakin meningkat

## DAFTAR PUSTAKA

- Moorhed & Griffin, (2010). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Juliandi, Azwar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ciptapustaka Media Perintis, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Usman, Husain, (2011). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta Timur
- M. Manullang, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciptapustaka Media Perintis, Bandung
- Juliandi, Azwar & Irfan, (2015). *Metode Penelitian Bisnis. II*. Medan, Umsu Press
- Syahputra, Dedy, (2017). “ *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu* ”. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Agustini, Fauzia, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan Edisi Pertama*. Medan, Penerbit Madenatera
- Ghozali, (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Manihuruk, Candra Pranata, (2017). “ *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara* ”. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Rajawali Press
- Rosmaini, (2017). “ *Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerja an Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang* ”. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

- Jurnal Vol 29 No.1 Januari 2014 Rokhilah dkk, Ekonomi dan Manajemen. “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang*”.
- Mangkunegara, A.P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Nabawi, Rizal, (2019). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”. 2(2): 170-83
- Robbins, Stephen P, (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Indeks, Kelompok Gramedia
- Sangadji, Mamang, Etta, Dkk, (2010). *Metodologi Penelitian*,ed. Octaviani H.S Yogyakarta. CV. Andi Offset
- Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. “*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 46–58.
- Fathoni, A. 2010. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, R. 2017. *The Design of Work Teams*. Lorsch: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, M. 2014. *Model-Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hutapea, Parulian, and Thoha Nurianna. 2010. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert, and Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. I. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Rosdakarya.

Marisi, Butarbutara. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kerjasama Tim Pengurus Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pengurus."

Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.

Mathis, R. L., and Jackson. 2010. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.