

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PSU  
(PERKEBUNAN SUMATERA UTARA)  
UNIT KEBUN PATILUBAN**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**FITRI HASANAH**

**NPM : 1805160137**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADDIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : FITRI HASANAH  
N P M : 1805160137  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PSU (PERKEBUNAN SUMATERA UTARA) UNIT KEBUN PATILUBAN  
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M)

**Pembimbing**

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si)

**Ketua**

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

**PANITIA UJIAN**

**Sekretaris**

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

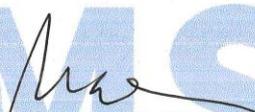
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FITRI HASANAH  
N P M : 1805160137  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PSU  
(PERKEBUNAN SUMATERA UTARA) UNIT KEBUN  
PATILUBAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

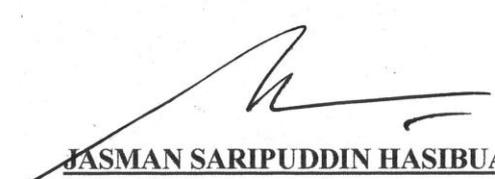
  
NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

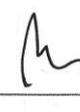
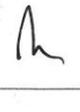
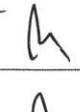
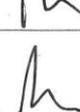
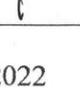
  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

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

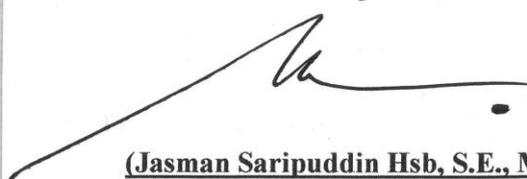


**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Fitri Hasanah  
 N.P.M : 1805160137  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Nama Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama SE., M.Si  
 Judul Penelitian : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PSU (PERKEBUNAN SUMATERA UTARA) UNIT KEBUN PATILUBAN**

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaik. Latar Belakang	30/07/2022	
Bab 2	Perbaik. rumus, tambahkan sumber.	01/07/2022	
Bab 3	Perbaik. tabel, simpul penyimpulan	20/07/2022	
Bab 4	Perbaik. Pembahasan	05/08/2022	
Bab 5	Revisi simpul sesuai dengan pembahasan.	20/08/2022	
Daftar Pustaka	Sesuai dengan mandatu	12/09/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC untuk disidangkan	16/09/2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2022

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing



(Nadia Ika Purnama S.E., M.Si.)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Fitri Hasanah  
NPM : 1805160137  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. Juli 2022  
Pembuat Pernyataan



**NB :**

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

## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PSU (PERKEBUNAN SUMATERA UTARA) UNIT KEBUN PATILUBAN

**Fitri Hasanah**  
**Program Studi Manajemen**  
[fitrin061@gmail.com](mailto:fitrin061@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel slovin yaitu berjumlah 107 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi dokumentasi dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 2.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PSU (NORTH SUMATRA PLANTATIONS) PATILUBAN GARDEN UNIT**

**Fitri Hasanah**  
**Management Study Program**  
[fitrin061@gmail.com](mailto:fitrin061@gmail.com)

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work environment and work stress on performance either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study employees of PT. PSU (North Sumatra Plantation) Patiluban Plantation Unit. The sample in this study used a slovin sample, which amounted to 107 people. Data collection techniques in this study used documentation study techniques and questionnaires. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test) and Coefficient of Determination. Processing data in this study using the software program SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) version 2.0. The results of this study prove that partially and simultaneously the work environment and work stress have a significant effect on employee performance.*

**Keywords: Work Environment, Work Stress, Performance**

## KATA PENGANTAR



**Assalamual'aikum,wr.wb**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat yang melimpah kepada penulis untuk menyelesaikan karya tulis ini. Selain itu, peneliti juga tidak lupa untuk mengucapkan shalawat dan salam kepada nabi kita Muhammad SAW, yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi panutan bagi kita semua. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memenuhi salah satu syarat bagi seorang peneliti untuk menyelesaikan suatu tugas yaitu menyelesaikan studi sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar sarjana manajemen dari UMSU (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Adapun judul penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban”

Dalam melakukan penyelesaian terhadap skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan berbagai motivasi dari berbagai pihak yang terkait. Dalam hal ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak terkait yang telah mendukung penulis dengan ketulusan hati yang penulis miliki. Kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis, memberikan berbagai motivasi, bimbingan dan pengarahan yang diberikan selama penulis melakukan penyusunan terhadap skripsi penulis, penulis banyak mengucapkan terimakasih dan juga penghargaan yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak

yang terkait. Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Kepada kedua orang tua penulis yaitu Hasanuddin sebagai ayah penulis dan Erlinawati sebagai ibu penulis yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, beserta doa. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan kebahagiaan untuk ayah dan ibu penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga sebagai Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membantu mengarahkan penulis selama penulis menempuh pendidikan di UMSU.
6. Bapak Jasman Sarifuddin, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

8. Ibu Nadia Ika Purnama S.E.,M.Si, selaku Dosen pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan saran kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis, beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Rahmi Hasanah sebagai kakak penulis, dan Minta Ito Hasanah sebagai adik penulis yang juga ikut mendukung penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Kepada sahabat seperjuangan penulis Tasya Tri Novita dan Friska Nirwana Panjaitan yang selalu mendampingi penulis dalam melakukan pengerjaan skripsi serta memberikan motivasi dan semangat
12. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas C Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2018
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin...

Penulis menyadari bahwa masih kurangnya dari kata sempurna penelitian yang penulis lakukan, masih banyak kelemahan dalam tata cara penulisan yang dilakukan oleh penulis. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun penulis dengan harapan dapat menyempurnakan skripsi ini dari berbagai pihak.

Dengan segala bantuan dan berbagai motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, dengan ini membantu penulis menyelesaikan skripsi penulis yang sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas satu persatu atas apa yang telah diberikan oleh berbagai pihak terhadap penulis, maka penulis hanya bisa membalasnya dengan doa yang berlimpah untuk berbagai pihak yang terkait. Tentunya tidak lupa kita ucapkan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, September 2022  
Penulis

**Fitri Hasanah**  
**1805160137**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	4
1.4 Rumusan Masalah .....	4
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan (Y) .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.4 Penilaian Kinerja .....	12
2.1.1.5 Indikator Kinerja .....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja (X1) .....	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja .....	20
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja .....	20
2.1.3 Stres Kerja (X2).....	23
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor Stres Kerja.....	25
2.1.3.3 Dampak Stres Kerja.....	26
2.1.3.4 Indikator Stres Kerja .....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	29
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.3 Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	35
3.1.1 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.1.1.1 Kinerja Karyawan (Y) .....	35
3.1.1.2 Lingkungan Kerja (X1) .....	36
3.1.1.3 Stress Kerja (X2) .....	36
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	37
3.2.1 Tempat Penelitian .....	37
3.2.2 Waktu Penelitian .....	38
3.3 Populasi dan Sampel .....	38
3.3.1 Populasi .....	38
3.3.2 Sampel .....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.4.1 Studi Dokumentasi .....	40
3.4.2 Angket (Questioner) .....	40
3.4.2.1 Uji Validitas .....	41
3.4.2.2 Uji Realibilitas .....	43
3.5 Teknik Analisa Data .....	44
3.5.1 Regresi Linier Berganda .....	44
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.5.2.1 Uji Normalitas .....	45
3.5.2.2 Uji Multikolinieritas .....	45
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.5.3 Uji Hipotesis .....	46
3.5.3.1 Uji T (Parsial) .....	46
3.5.3.2 Uji F (Simultan) .....	47
3.5.4 Koefisien Determinasi (R- Square) .....	48
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	49
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
4.1.2 Karakteristik Responden .....	49
4.1.2.1 Jenis Kelamin .....	49
4.1.2.2 Usia .....	50
4.1.2.3 Pendidikan Terakhir .....	50
4.1.2.4 Lama Bekerja .....	51
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
4.1.3.1 Persentase Jawaban Responden .....	53
4.2 Analisis Data Penelitian .....	57

4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.2.1.1 Uji Normalitas .....	57
4.2.1.2 Uji Multikolinieritas .....	59
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	60
4.2.2 Regresi Linear Berganda .....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	62
4.4.3.1 Uji T (Uji Parsial).....	62
4.4.3.2 Uji F (Uji Simultan) .....	64
4.2.4 Koefisien Determinasi .....	65
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	66
4.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja .....	68
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	37
Tabel 3. 2 Rencana Penelitian dan Jadwal Penelitian .....	38
Tabel 3. 3 Data Karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kabupaten Patiluban.....	38
Tabel 3. 4 Skala Likert .....	40
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja.....	42
Tabel 3. 6 Hasil Uji Realibilitas .....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4. 5 Skala Likert .....	52
Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Responden Kinerja (Y).....	53
Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1).....	54
Tabel 4. 8 Persentase Jawaban Responden Stress Kerja (X2) .....	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficientsa .....	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji T.....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji F .....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t .....	47
Gambar 4. 1 Grafik Histogram Untuk Menguji Normalitas .....	58
Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot Regresi Normalitas .....	58
Gambar 4. 3 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas.....	60

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi penting, oleh karena itu diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, (Wibowo, 2017) “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”.

Perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat diperhatikan dalam perusahaan yang menyangkut kinerja, yaitu lingkungan kerja dan stress kerja. Apabila pimpinan dalam perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dan stress kerja, maka kinerja seorang karyawan akan lebih baik. Dengan adanya karyawan yang bekerja dengan baik maka hal ini tentunya mempengaruhi kemajuan dari suatu perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak baik hal ini tentunya akan menghambat kemajuan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan harus menjadi perhatian oleh suatu perusahaan, karena apabila perusahaan memiliki perencanaan yang matang tetapi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tersebut tidak baik, maka hasil yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut akan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Terdapat

beberapa hal yang membuat kinerja karyawan tidak baik dalam bekerja, antara lain yaitu masalah lingkungan kerja dan stress kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja . Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk menjadi perhatian perusahaan, perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan membuat karyawan merasakan lebih baik dalam kinerja mereka. Banyak sekali karyawan yang merasakan lingkungan kerja yang mereka tempati kurang efektif. Hal ini tentunya berdampak kepada kinerja karyawan dan perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Apabila lingkungan kerja menjadi perhatian oleh suatu perusahaan maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja dan kinerja karyawan akan menjadi baik, maka hal ini akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah stress kerja. Sering kali karyawan merasakan kesulitan dalam bekerja dikarenakan banyaknya tuntutan dan tekanan yang diberikan atasan. Seringnya terdapat konflik di dalam suatu perusahaan juga dapat menyebabkan karyawan tertekan dengan pekerjaan mereka, sehingga hal ini dapat membuat karyawan stress dalam bekerja.

Stress kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Banyak hal yang terjadi kepada seseorang apabila mengalami stress, termasuk dengan stress dalam bekerja yaitu emosi yang tidak stabil, perasaan yang selalu merasa tidak tenang, adanya perasaan suka menyendiri, sulit untuk tidur, merokok yang terlalu berlebihan, susah untuk rileks, sering merasa cemas, gugup maupun tegang dan tekanan darah yang meningkat serta mengalami gangguan terhadap pencernaan mereka (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban didapati bahwa kinerja karyawan kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari cara bekerja karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan bekerja seadanya saja. Hal ini dikarenakan antara lain lingkungan kerja dan stress kerja.

Permasalahan yang terdapat pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban, lingkungan kerja yang kurang kondusif dilihat dari hubungan antara karyawan yang kurang harmonis berdampak lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurangnya komunikasih atasan dan bawahan, sehingga tidak terjalin komunikasi yang baik. Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan menganggap seringnya adanya konflik kerja dengan atasan, contohnya salah paham tentang pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang lingkungan kerja dan stress kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban dan penulis menuangkannya ke dalam suatu bentuk karya ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh**

## **Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSU(Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja kurang nyaman dan menurunnya perilaku menjaga atau memelihara karyawan.
2. Karyawan merasakan stress kerja dikarenakan beban kerja yang banyak serta kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan serta kurangnya partisipasi atasan pada tiap-tiap kegiatan perusahaan.
3. Kinerja sebagian karyawan masih kurang baik, dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penulis hanya fokus membahas pada tiga faktor saja. Adapun faktor-faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi hanya pada faktor lingkungan kerja non fisik, stress kerja, dan kinerja karyawan tetap PT.PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka penelitian di rumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.
2. Untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Untuk tercapainya tujuan dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

### b. Bagi Instansi atau Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban dalam pengelolaan sumber daya.

### c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca dan dapat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan (Y)**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya (Sembiring & Tanjung, 2021). Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. sedangkan pendapat. Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan. Menurut (Priansya, 2018) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja adalah kemampuannya bisnis untuk mencapai untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu (Arif et al, 2019).

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-

masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wahyuniardi & Nababan, 2018) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan (Julita & Arianty, 2017).

Adapun dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranan dan tanggung jawabnya dalam organisasi yang dapat di ukur melalui tiga faktor yaitu kemampuan yang di miliki, peran dalam perusahaan, serta tingkat motivasi karyawan tersebut.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Perusahaan perlu memotivasi seluruh karyawan dengan baik untuk mencapai dan meningkatkan kinerja karyawan (Tufti et al, 2021).

Menurut (Sumardjo, 2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

### 1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian, tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

### 2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya

### 3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Menurut (Wirawan, 2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### a. Faktor-faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

##### 1. Ekonomi

##### 2. Politik

3. Sosial Budaya Masyarakat
  4. Agama/spiritualitas
  5. Kompetitor
- b. Faktor-faktor Internal Organisasi
1. Budaya Organisasi
  2. Iklim Organisasi
- c. Faktor-faktor pegawai
1. Etos Kerja
  2. Disiplin Kerja
  3. Kepuasan Kerja

#### **2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan Karyawan**

Menurut (Sedarmayanti, 2010) manfaat dan tujuan kinerja karyawan berikut ini:

1. Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
6. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

Tujuan kinerja menurut (V Rivai, 2010) pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kerja.

Menurut (V Rivai & Sagala, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

#### 2.1.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui pengumpulan data kinerja para karyawan selama masa evaluasi kinerja. Oleh sebab itu, pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi terhadap pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Dalam perusahaan penilaian kinerja adalah salah satu tugas manajer perusahaan. Pada kegiatan penilaian kinerja tentunya banyak kesulitan yang dialami, karena pada proses penilaian kinerja tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang karyawan secara akurat (Arianty et al, 2016).

(Arianty et al., 2016) untuk melakukan penilaian yang objektif perusahaan dapat mempertimbangkan:

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

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

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.” Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.

3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaikat dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pengupahan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja**

Menurut (Afandi, 2018) indikator - indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja

5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2007) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 indikator yaitu :

1. Kualitas kerja adalah mutu yang harus di hasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan
3. Kendala kerja, dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin bekerja
4. Sikap kerja, sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan serta bekerja sama.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja (X1)**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Lingkungan Kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan.

Menurut (Setiawan, 2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan semangat kerja pegawai. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Menurut (T. S. Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019) lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kebersihan tempat kerja, lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang ada di lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas- tugasnya.

### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Sudaryo, 2018) mengemukakan faktor lingkungan kerja adalah:

#### 1. Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karna suhu dapat sesuai ruangan dan kenyamanan karyawan.

#### 2. Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan.

#### 3. Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

Menurut (Moekijat, 2005) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

#### 1. Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

## 2. Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

## 3. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

## 4. Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

## 5. Musik

Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan

fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

#### 6. Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2012) adalah :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

#### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2012) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

##### 1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Afandi, 2018) jenis lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu :

### 1) Lingkungan Fisik

- a. Rencana ruang kerja
- b. Rancangan pekerjaan
- c. Kondisi lingkungan kerja
- d. Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Pripacy

### 2) Lingkungan Psikis

- a. Pekerjaan yang berlebihan
- b. Sistem pengawasan yang buruk
- c. Frustrasi
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

#### **2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Arep & Hendri, 2003) Manfaat dan tujuan lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat”. Semetara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

Menurut (Jakfar, 2013) manfaat lingkungan kerja yaitu:

1. Meningkatnya produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisiensi kualitas kerja
3. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar.

#### **2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik De Stefano, (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara beruntun, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

3. Pertanggung jawaban supervisor, tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan intruksi dari atasan.
5. Sistem penghargaan, sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Dalah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja (Wahyudin & Astuti, 2020).

Menurut (Nitisemito, 1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

## 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Menurut (Afandi, 2018) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Lampu penerangan tempat kerja,
2. Jendela tempat kerja,
3. Tata warna,
4. Dekorasi,
5. Bunyi musik,
6. Bunyi mesin pabrik atau bengkel,
7. Suhu udara,
8. Kelembaban udara.

Menurut (Sedarmayanti, 2004) indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan,
2. Suhu udara,
3. Suara bising,
4. Penggunaan warna,
5. Ruang gerak yang diperlukan,
6. Keamanan kerja,
7. Hubungan karyawan.

### **2.1.3 Stres Kerja (X2)**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Bekerja hampir setiap orang mempunyai stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut (Afandi, 2018) stres kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2007) stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (S. P. Siagian, 2015) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Menurut (Anoraga, 2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan

di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Stress kerja dapat menyebabkan seseorang tidak memiliki minat dalam bekerja dan membuat seseorang kelelahan dalam jangka panjang. Hal ini tentu tidak baik dalam suatu perusahaan. Kelelahan dalam jangka panjang dan tidak memiliki minat dalam bekerja biasanya disebut dengan *Burn Out Syndrom*. *Burnout syndrome* (BOS) telah didefinisikan sebagai pengalaman kelelahan jangka panjang dan minat yang berkurang, biasanya dalam pekerjaan konteks. Itu muncul sebagai hasil dari periode pengeluaran juga banyak usaha di tempat kerja sementara pemulihannya terlalu sedikit. BOS dapat mempengaruhi pekerja dalam bentuk apa pun, namun, pekerjaan dengan stres tinggi dapat menyebabkan lebih banyak BOS daripada pekerjaan stres yang lebih rendah (Elshaer et al, 2018).

Stres dapat didefinisikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kinerja pegawai. Stres kerja adalah adanya ketekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas (Salman & Utari, 2017).

Adapun dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga dapat di artikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi kerja, kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi
2. Ambiguitas, karyawan kadang tidak tahu apa yang sebenarnya di harapkan oleh perusahaan sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas.
3. Perkembangan Karier, karyawan biasa nya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang di tunjukkan pada pencapaian kerja dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosi nya yang tidak jelas, karyawan akan merasakan kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.
4. Struktur organisasi, struktur organisasi berpotensi menimbulkan stress kerja apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan insiatif pegawai, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreaatifitas karyawan
5. Hubungan antara pekerjaan dan rumah, rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres, kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dari karir.

Adapun menurut (Wijono, 2010) faktor-faktor stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Konflik peran
3. Wewenang yang tidak seimbang
4. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
5. Atasan yang tidak menyenangkan
6. Rekan kerja yang tidak menyenangkan

### **2.1.3.3 Dampak Stres Kerja**

(Ciamas et al, 2019) menyatakan bahwa berikut merupakan 3 bagian dari diri seseorang yang dapat membuat seseorang stress dalam bekerja:

- 1) Menurunnya sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang, Sehingga tidak jarang menimbulkan sakit perut, maag, mual, pening, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, penyakit kulit seperti gatal dan alergi, dan lain-lain;
- 2) Jika sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang sudah menurun, maka ini akan mempengaruhi kesehatan jiwa. Orang yang larut akan kesedihan, ketakutan, jengkel, emosi, frustrasi, dan sebagainya akan menimbulkan keadaan buruk seperti pelupa, tidak mampu untuk mengambil keputusan, kurang kreatif, sering bingung, cepat capek, ngantuk dan lemas, dan masih banyak lagi;
- 3) Hati-hati, jika kedua di atas sudah terjadi dengan jangka lama, maka kepribadian seseorang bisa berubah. Mereka akan memulai suatu kebiasaan

yang merupakan suatu bentuk pelarian dari semua ketakutan dan kegelisahan tersebut.

Menurut (Gibson et al., 1996) 5 jenis konsekuensi dampak stress yang potensial yaitu:

1. Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
2. Dampak perilaku (*behavioral effects*): kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
3. Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.

#### **2.1.3.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Veithzal Rivai, 2010) indikator-indikator stress di tempat kerja adalah :

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, punggung terasa sakit dan kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih dan gugup.

3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikiran, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata dan mudah menyalahkan orang lain.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang di rasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Indikator-indikator dari stress kerja menurut (Robbins & Judge, 2008) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian (Juliandi et al, 2015)

Salah satu untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang di lakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah di capai, dilakukan dan dikerjakan sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kebersihan tempat kerja, lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang ada di lingkungan kerja.

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Tantangan

utama yang dihadapi perusahaan untuk mencapai tujuan adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil, inovatif dan sangat kreatif untuk menghasilkan kinerja yang baik (Tupti et al, 2021).

Apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka hal ini tentunya akan memiliki dampak positif terhadap suatu perusahaan. Dengan karyawan memiliki lingkungan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (T. S. Siagian & Khair, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

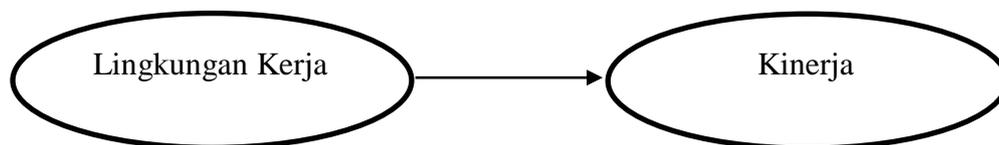
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad et al, 2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al, 2021) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sengkey et al, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan paradigma penelitian stress kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan di dalam gambar 2.1 dibawah ini



**Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (S. P. Siagian, 2015) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak nyamanan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Stres yang sering di alami oleh karyawan akibat lingkungan di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasi bagi para karyawan. Dampak stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para karyawan oleh dari itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya anantara lain yaitu dengan sumber-sumber positif yang ada di sekitar karyawan tersebut yaitu dengan dukungan sosial.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnasari & Purba, 2019) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja,

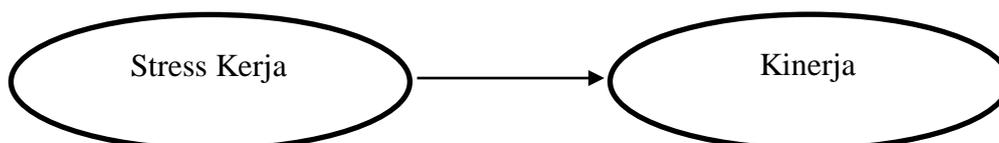
Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al, 2021) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Polakitang et al, 2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Effendy & Fitria, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan paradigma penelitian stress kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan di dalam gambar 2.2 dibawah ini:



**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

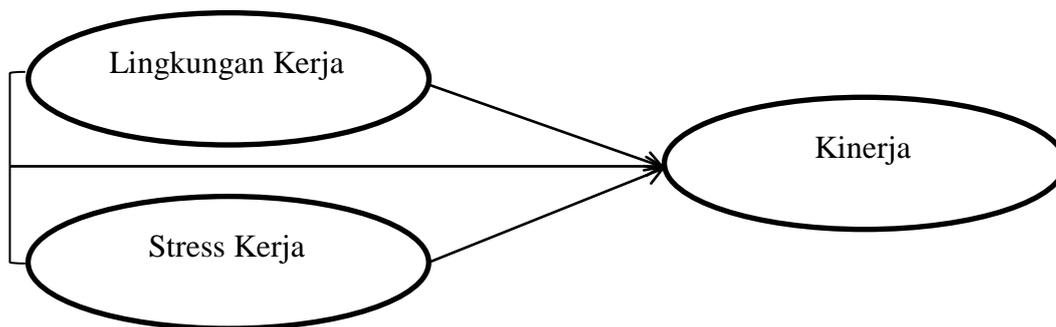
### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja di tingkatkan lagi maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Begitu juga dengan stres kerja, sesuatu hal yang baik karena adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Effendy & Fitria, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sengkey et al., 2018) dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan paradigma penelitian stress kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan di dalam gambar 2.3 dibawah ini:



**Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang didefinisikan dengan baik mengenai karakteristik populasi (Rochaety et al, 2007). Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2014).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diperoleh, maka dengan ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- a. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.
- b. Stress Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.
- c. Kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif menurut (Sugiyono, 2013) penelitian asosiatif adalah “suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih.”

Jenis Metode penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

##### **3.1.1 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan sebuah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur di dalam sebuah penelitian. Hal ini juga untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Variabel di dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan berdasarkan sebuah landasan teori yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel diatas dapat didefinisikan sebagai berikut:

###### **3.1.1.1 Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu

tertentu. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian tujuan atau target dari PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban yang telah ditentukan pada periode tertentu.

### **3.1.1.2 Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik itu bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan di PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.

### **3.1.1.3 Stress Kerja (X2)**

Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres Kerja yang dimaksud disini yaitu kondisi yang membuat karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban merasa tertekan akan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerjanya.

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kendala kerja 4. Sikap kerja (Mangkunegara, 2007)	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan semangat kerja pegawai (Setiawan, 2018).	1. Prosedur Kerja 2. Standar Kerja 3. Pertanggung Jawaban Supervisor 4. Kejelasan Tugas 5. Sistem Penghargaan 6. Hubungan Antar Karyawan (De Stefano, 2006)	Likert
Stress Kerja (X2)	Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001).	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan (Robbins & Judge, 2008)	Likert

### 3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Tempat Penelitian

PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban Beralamat di Desa Patiluban, Kecamatan Natal, Kabupaten Mandailing Natal.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

**Tabel 3. 2 Rencana Penelitian dan Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																															
		Februari				Mei				juni				Juli				Agustus				September											
		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	Pngajuan Judul	■	■																														
2	Riset Awal			■	■																												
3	Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal											■	■	■	■																		
5	Seminar Proposal													■	■																		
6	Penyebaran Angket															■	■																
7	Pengolahan Data																	■	■	■	■												
8	Penyusunan Skripsi																			■	■	■	■	■	■	■	■						
9	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																													■	■		

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Rukajat, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di PT.PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban yang berjumlah 147 karyawan.

**Tabel 3. 3 Data Karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kabupaten Patiluban**

No.	Keterangan	Total
1.	Pegawai Grade	10 Orang
2.	Pegawai SKU	31 Orang
3.	Karyawan SKU	106 Orang
	Total	147 Orang

### 3.3.2 Sampel

Menurut (Rukajat, 2018) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian sampel.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 147 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan Teknik Slovin.

Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlah harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus perhitungan sederhana.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

n = Ukuran Sampel/Jumlah Responden

N = Ukuran Populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir,  $e = 0,05$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 147 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,0025)}$$

$$n = \frac{147}{1,3675} \quad n = 107,4 \text{ dibulatkan menjadi } 107$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 107 orang dari seluruh total karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu Teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti yaitu PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.

#### 3.4.2 Angket (Questioner)

Menurut (Juliandi et al., 2015) Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (*Questioner*) adalah pertanyaan-pertanyaan yang di susun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang di teliti yang di tunjukkan pada pegawai PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*.

**Tabel 3. 4 Skala Likert**

No.	Pertanyaan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Setelah menyebarkan angket, selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket yang telah disebarkan maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

### 3.4.2.1 Uji Validitas

(Juliandi et al., 2015) Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat dan benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkolerasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, pengukuran uji validitas menggunakan bantuan SPSS. Jika nilai faktor loading  $\geq 0.05$  maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu instrumen, namun sebaliknya jika nilai faktor loading  $\leq 0.05$  maka indikator yang di maksud tidak valid dan tidak dapat mengukur suatu instrumen.

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

(Juliandi et al., 2015)

Dimana :

n = banyaknya pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan butir x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan butir y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan butir x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan total skor y

$(\sum x_i^2)$  = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali butir x dengan total skor y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model.

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja**

<b>Item Pernyataan</b>		<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	Y.1	0.752 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	Y.2	0.631 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	Y.3	0.695 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	Y.4	0.678 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	Y.5	0.558 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	Y.6	0.586 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	Y.7	0.814 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	Y.8	0.529 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	X.1	0.729 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.2	0.466 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.3	0.777 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.4	0.476 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.5	0.594 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.6	0.593 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.7	0.794 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.8	0.787 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.9	0.506 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.10	0.706 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.11	0.545 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.12	0.738 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
<b>Stress Kerja (X2)</b>	X.1	0.485 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.2	0.408 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.3	0.592 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.4	0.755 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.5	0.478 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.6	0.451 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.7	0.396 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.8	0.547 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.9	0.628 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid
	X.10	0.509 > 0.190	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan terhadap responden mempunyai nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0.05), berarti seluruh pernyataan adalah valid.

### 3.4.2.2 Uji Realibilitas

(Juliandi et al., 2015) Realibilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan dan kestabilan. Tujuan penelitian relibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

$$r = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana :

$r$  = Reabilitas instrumen

$\sum ab^2$  = Jumlah varians butir

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2$  = Varians Total

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.805	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.873		Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.702		Reliabel

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati  $1 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan

dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

### 3.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat dioperasionalkan secara matematis. Kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPS.

#### 3.5.1 Regresi Linier Berganda

(Juliandi et al., 2015) Analisis regresi ganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing- masing variabel

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Peryaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### 3.5.2.1 Uji Normalitas

(Juliandi et al., 2015) Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis disgonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Cara lain untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Jika nilai Kolmogrov Smirnov adalah tidak signifikan ( $2\text{-tailed} > \alpha 0,05$ ).

#### 3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen penelitian ini (Juliandi et al., 2015).

#### 3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik

scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas anantara lain :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.
2. jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka titik tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.5.3 Uji Hipotesis

#### 3.5.3.1 Uji T (Parsial)

Untuk memuji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t dengan rumus :

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

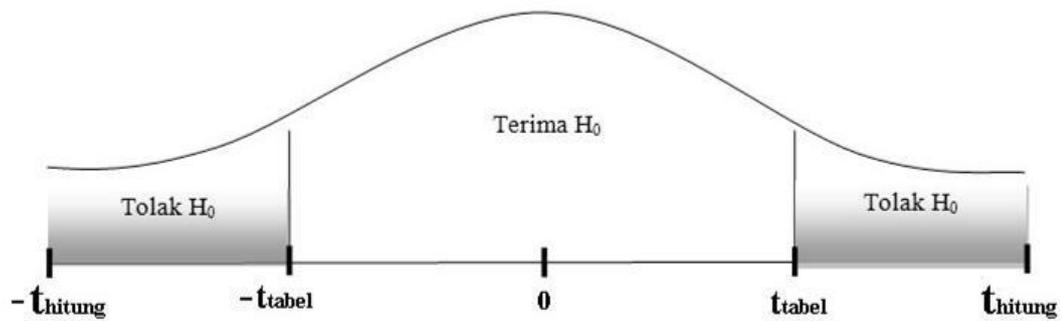
(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

$R_{xy}$  = korelasi variabel x dan variabel y yang di temukan

$N$  = Jumlah sampel

$T$  = t Hitung



**Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria pengujian:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

### 3.5.3.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel  $Y$ .

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

(Sugiyono, 2013)

Dimana :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah anggota sampel

### 3.5.4 Koefisien Determinasi (R- Square)

(Zulfikar, 2014) Koefisien determinasi (R-Square) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. nilai R-Square yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen.

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

Dimana :

D = Determinasi

$r^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel kinerja (Y), 12 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan 10 pertanyaan untuk variabel stress kerja (X2). Angket atau kuesioner yang disebarkan penulis diberikan kepada 107 karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban sebagai sampel penelitian. Dengan berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama karyawan bekerja dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Data-data telah diperoleh dari angket yang akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 107 orang. Adapun dari ke 107 orang tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

###### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	74	69,2	69,2	69,2
	Perempuan	33	30,8	30,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 107 responden terdapat laki-laki 74 (69.2%) orang dan perempuan 33 (30.8%) orang.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

#### 4.1.2.2 Usia

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	38	35,5	35,5	35,5
	31-40	49	45,8	45,8	81,3
	41-50	11	10,3	10,3	91,6
	>50	9	8,4	8,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa dari 107 responden terdapat 38 (35.5%) orang berusia 21-30 tahun, 49 (45.8%) orang berusia 31-40 tahun, 11 (10.3%) orang berusia 41-50 tahun dan 9 (8.4%) orang berusia >50 tahun. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang menjadi mayoritas adalah berusia 31-40 tahun.

#### 4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	77	72,0	72,0	72,0
	D3	12	11,2	11,2	83,2
	S1	15	14,0	14,0	97,2
	S2	3	2,8	2,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari 107 responden terdapat responden yang pendidikan terakhir SMA/SMK/MA 77 (72.0%) orang, D3 12 (11.2%) orang, S1 15 (14.0%) orang, dan S2 3 (2.8%) orang. Berdasarkan

tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK/MA.

#### 4.1.2.4 Lama Bekerja

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	9,3	9,3	9,3
	6-10 Tahun	26	24,3	24,3	33,6
	11-15 Tahun	29	27,1	27,1	60,7
	Diatas15 Tahun	42	39,3	39,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa dari 107 responden terdapat responden yang lama bekerja 1-5 tahun 10 (9.3%) orang, 6-10 tahun 26 (24.3%) orang, 11-15 tahun 29 (27.1%) orang, dan diatas 15 tahun 42 (39.3%) orang. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang lama bekerjanya diatas 15 tahun.

### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai. Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pertanyaan yang telah disebarkan kepada responden.

Pada tabel dibawah berlaku baik dalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 maupun variabel Terikat Y , dengan skor 1-5.

**Tabel 4. 5 Skala Likert**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

#### 4.1.3.1 Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pertanyaan yang disebarakan penulis kepada responden.

**Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Responden Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1.	Saya memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan	28.0%	51.4%	13.1%	7.5%	0%
2.	Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	23.4%	51.4%	15.9%	6.5%	2.8%
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3.	Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat.	15.9%	55.1%	22.4%	6.5%	0%
4.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	23.4%	50.5%	17.8%	6.5%	1.9%
	<b>Kendala Kerja</b>					
5.	Saya mempunyai inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bila dibutuhkan.	25.2%	58.9%	9.3%	6.5%	0%
6.	Saya selalu mengikuti instruksi sebelum mengerjakan tugas / pekerjaan.	25.2%	66.4%	6.5%	1.9%	0%
	<b>Sikap Kerja</b>					
7.	Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain.	29.0%	49.5%	13.1%	6.5%	1.9%
8.	Saya mempunyai sikap optimis dalam bekerja.	38.3%	46.7%	8.4%	6.5%	0%

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel kinerja (Y) dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket

yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

**Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Prosedur Kerja</b>					
1.	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	33.6%	48.6%	6.5%	3.7%	7.5%
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	29.0%	59.8%	3.7%	7.5%	0%
	<b>Standar Kerja</b>					
3.	Saya dapat mengikuti persyaratan yang ada di perusahaan.	25.2%	57.9%	8.4%	4.7%	3.7%
4.	Dengan standar kerja perusahaan, saya mampu mencapai sasaran pencapaian dari perusahaan.	21.5%	60.7%	11.2%	5.6%	0.9%
	<b>Pertanggung jawaban Supervisor</b>					
5.	Supervisor perusahaan sudah memberikan pekerjaan secara efektif dan adil.	26.2%	59.8%	9.3%	0%	4.7%
6.	Supervisor telah mengevaluasi karyawan sesuai dengan capaian kerja karyawan.	19.6%	58.9%	15.0%	4.7%	1.9%
	<b>Kejelasan Tugas</b>					
7.	Saya mudah dalam memahami tugas yang diberikan oleh atasan.	23.4%	63.6%	5.6%	2.8%	4.7%
8.	Saya mampu melaksanakan tugas yang disampaikan oleh atasan.	29.0%	51.4%	9.3%	8.4%	1.9%
	<b>Sistem Penghargaan</b>					
9.	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.	38.3%	46.7%	6.5%	5.6%	2.8%
10.	Perusahaan memberikan penghargaan sesuai lama bekerja karyawan di perusahaan.	31.8%	41.1%	24.3%	2.8%	0%

	<b>Hubungan Antar Karyawan</b>					
11.	Atasan dan karyawan dapat berkomunikasi dengan baik.	26.2%	52.3%	13.1%	5.6%	2.8%
12.	Saya bersama rekan kerja saya sering saling membantu apabila ada pekerjaan yang sulit.	33.6%	42.1%	17.8%	3.7%	2.8%

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel Lingkungan kerja (X1) dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

**Tabel 4. 8 Persentase Jawaban Responden Stress Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Tuntutan Tugas</b>					
1.	Pekerjaan yang saya lakukan harus diselesaikan secara bersamaan.	20.6%	45.8%	29.9%	3.7%	0%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	33.6%	53.3%	11.2%	0.9%	0.9%
	<b>Tuntutan Peran</b>					
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya dan atasan sering terjadi perbedaan pendapat.	17.8%	43.9%	31.8%	3.7%	2.8%
4.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya hanya diberikan batas waktu yang relatif sedikit.	15.9%	28.0%	43.0%	6.5%	6.5%
	<b>Tuntutan Antar Pribadi</b>					
5.	Saya mudah bergaul dengan rekan kerja.	42.1%	42.1%	11.2%	4.7%	0%
6.	Pimpinan perusahaan melakukan tindakan pilih kasih terhadap karyawan.	14.0%	29.9%	20.6%	17.8%	17.8%
	<b>Struktur Organisasi</b>					
7.	Struktur organisasi yang di dalam perusahaan sudah jelas dan sesuai.	25.2%	54.2%	15.9%	1.9%	2.8%
8.	Penjelasan terhadap jabatan setiap pimpinan dan karyawan sudah sesuai.	18.7%	62.6%	14.0%	2.8%	1.9%
	<b>Kepemimpinan</b>					
9.	Kepemimpinan di perusahaan tidak membuat karyawan tegang, takut dan cemas terhadap atasan.	29.0%	53.3%	10.3%	1.9%	5.6%
10.	Pemimpin menghargai pendapat karyawan.	9.5%	43.0%	18.7%	3.7%	2.8%

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari variabel Stress kerja (X2) dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti

angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

## **4.2 Analisis Data Penelitian**

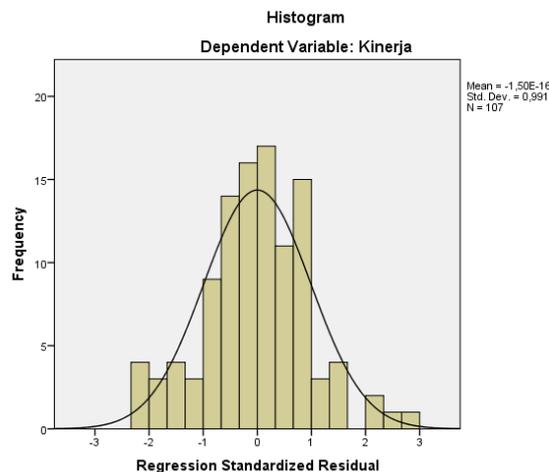
Analisis data dalam penelitian bertujuan menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya, berdasarkan dari instrument penelitian yang telah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

#### **4.2.1.1 Uji Normalitas**

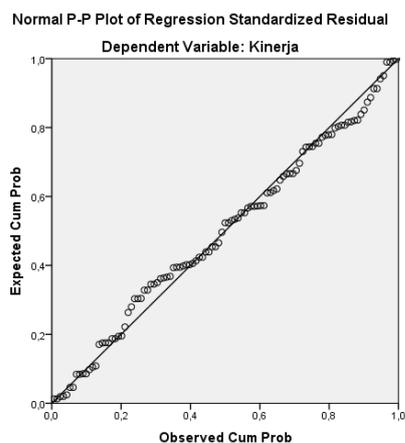
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot. Dikatakan normal apabila tingkat signifikasinya  $> 0.05$ . Apabila tingkat signifikasinya  $< 0.05$ , maka variable tersebut tidak normal.



Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

**Gambar 4. 1 Grafik Histogram Untuk Menguji Normalitas**

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai gunung), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

**Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot Regresi Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis collinearty statistics. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance  $> 0.1$  atau jika nilai VIF  $< 10,00$  dan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance  $<$  atau sama dengan  $0.1$  atau jika nilai VIF  $> 10,00$ .

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Collinearity	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.868	2.484			
	Lingkungan Kerja (X1)	.337	.047	.529	.756	1.324
	Stress Kerja (X2)	.308	.068	.335	.756	1.324

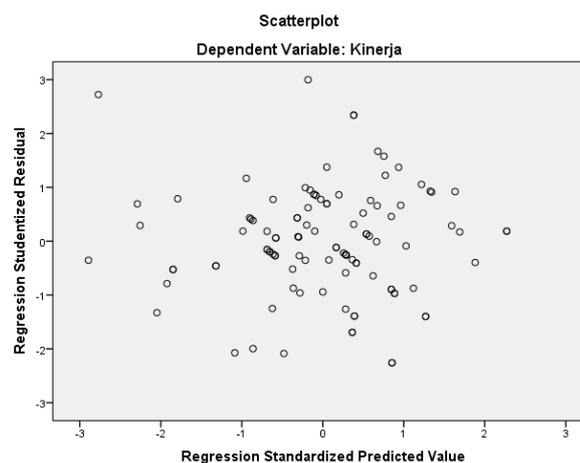
a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel dapat dipahami bahwa colinieritas statistik lingkungan kerja dan stress kerja dengan nilai Tolerance  $0.756 > 0,1$  dan nilai VIF  $1.324 < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data (variabel) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

**Gambar 4. 3 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 (nol), tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan uji

heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.2.2 Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.868	2.484		1.557	.122
	Lingkungan Kerja	.337	.047	.529	7.136	.000
	Stress Kerja	.308	.068	.335	4.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 3.868
2. Lingkungan Kerja = 0,337
3. Stress Kerja = 0,308

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3.868 + 0,337 + 0,308$$

Keterangan :

- a. Konstanta sebesar 3.868 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen kinerja karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban dianggap konstan.
- b. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,337 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan 1% sebesar 0,337 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi stress kerja sebesar 0,308 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila stress kerja mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan 1% sebesar 0,308 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### **4.2.3 Pengujian Hipotesis**

#### **4.4.3.1 Uji T (Uji Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan thitung dengan ketentuan jika thitung lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.868	2.484		1.557	.122
	Lingkungan Kerja	.337	.047	.529	7.136	.000
	Stress Kerja	.308	.068	.335	4.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ( $n-2$ ), dimana  $n$  adalah jumlah responden dimana  $107-2=105$ . Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah  $\alpha = 5\%$ . Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{\text{hitung}} X1 = 7.136$$

$$t_{\text{hitung}} X2 = 4.514$$

$$t_{\text{tabel}} = 1.982$$

- a. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} 7.136 > t_{\text{tabel}} 1.982$  dan nilai sig.  $0.000 < 0.05$  jadi dapat disimpulkan hipotesa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti apabila perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman terhadap karyawan maka hal ini dapat menentukan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil pengujian parsial variabel stress kerja memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} 4.514 > t_{\text{tabel}} 1.982$  dan nilai sig.  $0.000 < 0.05$  jadi dapat disimpulkan hipotesa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya variabel stress kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila suatu perusahaan memberikan terlalu banyak tekanan terhadap karyawan sehingga

mengakibatkan stress kerja, maka hal ini dapat membuat kinerja karyawan terpengaruhi sehingga dalam melakukan pekerjaannya karyawan belum optimal.

#### 4.4.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan stress kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS , maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 12 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1211.328	2	605.664	68.264	,000 <sup>b</sup>
	Residual	922.728	104	8.872		
	Total	2134.056	106			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

Dalam uji  $f_{\text{tabel}}$  dimana n adalah jumlah responden dimana  $F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 107-2-1 = 104$ .

Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{\text{hitung}} = 68.264$$

$$F_{\text{tabel}} = 3.08$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 68.264 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3.08 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $68.264 > 3.08$  dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ( $Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak, kesimpulannya: ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban. Dengan perkataan lain bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.

#### 4.2.4 Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,568	,559	2,979

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: *Output SPSS*, diolah oleh penulis (2022)

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

$$D = 0.568 \times 100\%$$

$$= 56.8\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.568 yang berarti 56.8% dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja sebesar 56.8% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 56.8\% = 43.2\%$ . Hal ini menunjukkan 43.2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

### 4.3 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pembahasan mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### 4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 7.136 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.982 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.

Menurut (Jakfar, 2013) manfaat lingkungan kerja yaitu meningkatnya produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang; meningkatnya efisiensi kualitas kerja; menurunnya biaya kesehatan dan asuransi; fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perlu mendapat perhatian bagi perusahaan karena dengan memberikan lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan lebih fokus akan pekerjaan mereka dan tentunya hal ini tidak hanya berdampak baik terhadap karyawan tetapi juga kepada perusahaan.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (T. S. Siagian & Khair, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad et al, 2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat membuat karyawan meningkatkan kinerja, apabila perusahaan memberikan lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja dan hal ini tentunya akan membuat kinerja karyawan mengalami

peningkatan. Dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan lebih fokus bekerja dan tentunya kinerja karyawan akan optimal.

Demikian hasil penelitian bahwa apabila lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan maka karyawan secara otomatis akan merasa dihargai dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stress kerja adalah 4.514 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.982 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.

Adapun menurut (Wijono, 2010) faktor-faktor stres kerja yaitu beban kerja; konflik peran; wewenang yang tidak seimbang; lingkungan kerja yang tidak menyenangkan; atasan yang tidak menyenangkan; rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dengan hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, dari faktor-faktor diatas dapat dilihat bahwa hal ini sangat mengganggu karyawan saat sedang bekerja. Apabila seorang

karyawan stress dalam bekerja tentunya pekerjaan yang mereka lakukan menjadi tidak beraturan dan hal ini tentunya akan berdampak terhadap perusahaan.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al, 2021) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratnasari & Purba, 2019) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dapat membuat karyawan meningkatkan kinerja karyawan, apabila perusahaan tidak terlalu memberikan tekanan pekerjaan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan stress kerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga hal ini membuat karyawan nyaman bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Demikian hasil penelitian bahwa apabila stress kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban berkurang maka karyawan akan merasa lebih ringan dalam melakukan pekerjaannya sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68.264 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.08. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $68.264 > 3.08$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Effendy & Fitria, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sengkey et al., 2018) dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban dimana dengan pemberian lingkungan kerja yang layak sesuai dengan harapan karyawan dan pengurangan terhadap

stress kerja seperti tekanan berlebihan terhadap karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Demikian hasil penelitian bahwa apabila lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban berkurang maka karyawan akan merasa lebih ringan dalam melakukan pekerjaannya sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) Unit Kebun Patiluban adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan nyaman pada saat bekerja, apabila karyawan nyaman pada saat bekerja maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan tentunya akan bekerja dengan optimal.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan terhadap beban kerja yang dimiliki karyawan dan pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dan berpartisipasi terhadap kegiatan yang dimiliki oleh perusahaan

3. sehingga karyawan akan merasa nyaman dan tidak menyebabkan beban kerja yang mereka miliki.
4. Kinerja yang belum optimal dapat ditingkatkan dengan cara memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan beban kerja yang berkurang sehingga tidak menyebabkan stress dalam bekerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu lingkungan kerja dan stress kerja. Mengenai lingkungan kerja dibatasi dalam penelitian ini hanya lingkungan kerja non fisik saja. Sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dalam pengambilan objek penelitian di PT. PSU (Perkebunan Sumatera Utara) hanya pada unit kebun patiluban saja. Sedangkan masih banyak unit lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arep, I., & Hendri, T. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., & Vincent, W. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT . Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains*, (1), 75–78.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W., & Ramadan, M. I. E. (2018). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3), 273–277. <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2017.06.004>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jakfar. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis*. Depok: PT. Karisma Putra Utama.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National*

- Conferences Management and Business (NCMAB)*, (2621–1572), 405–424. Retrieved from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Julita, & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, M. (2005). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan (Ketiga)*. Bandung: Alumni.
- Nitisemito, A. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Priansya, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke kritik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Sleeman: Deepublish.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPS, Eviews Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. Medan: USU Press.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salman, F., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju Bandung.
- Sedarmayanti, S. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafika Aditam.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4565–4574.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tupti, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 314–322.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (Pertama)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zulfikar, Z. (2014). *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.