

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. (PERSERO)
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
WITEL MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

DWI KESUMA WARDANI
1405160777

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : DWI KESUMA WARDANI
 NPM : 1405160777
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk WITEL MEDAN

Dinyatakan (B) lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

PENGUJI I

TIM PENGUJI

PENGUJI II

(SUSI HANDAYANI, SE., MM.)

(MUHAMMAD FAHMI, SE., MM.)

Pembimbing

(Drs. H. SITI MULLIATUN, SE., MM.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA : DWI KESUMA WARDANI
N P M : 1405160777
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. (PERSERO)
TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WTEL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE, MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

DEKAN
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DWI KESUMA WARDANI
NPM : 1405160777
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



DWI KESUMA WARDANI

NB :

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

ABSTRAK

Dwi Kesuma Wardani. NPM. 1405160777. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Skripsi. UMSU.

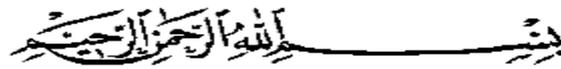
Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT.(Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam dengan angka. Populasi didalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi indonesia Tbk Witel Medan sebanyak 70 orang. Sampel dalam penelitian ini berbentuk sampel jenuh yang mana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel yang diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif antara variabel Stres Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja yang ditunjukkan oleh $t_{hitung}(3,007) > t_{tabel}(1,667)$ dengan nilai $Sig.(0,004) < (0,05)$, terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja yang ditunjukkan oleh $t_{hitung}(7,550) > t_{tabel}(1,667)$ dengan nilai $Sig.(0,000) < (0,05)$, dan untuk variabel Stres Kerja dan variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja dari PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan dengan nilai $F_{hitung}(147,030) > F_{tabel}(3,13)$ dengan tingkat $Sig.(0,013) < (0,05)$. Selanjutnya nilai *R-square* yang diperoleh adalah sebesar 0,814 menunjukkan sekitar 81,4% pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalam'mualaikum Wr. Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA yang telah memberikan banyak kesempatan dan keringanan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah pada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul yang penulis ajukan adalah **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan”**.

Penulisan ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Yang tercinta Alm. Hady Mulyono, Linda Aswana Sitorus yang telah penuh kasih sayang mengasuh, mendidik, memberikan segala cinta, kasih sayang, nasehat dukungannya serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE., MM. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E.,M.Si sebagai sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Siti Mujiatun S.E., M.M selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Kepada pimpinan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
9. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa akan datang. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Medan, Maret 2018

Hormat Saya

DWI KESUMA WARDANI

NPM. 1405160777

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Prestasi Kerja	7
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	7
b. Fungsi Penilaian Prestasi Kerja.....	8
c. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja	9
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
e. Indikator Prestasi Kerja.....	11
2. Stres Kerja	12
a. Pengertian Stres Kerja	12
b. Konsekuensi Stres Kerja	13

c. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	14
d. Indikator Stres Kerja.....	14
3. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
b. Arti penting lingkungan Kerja	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
d. Indikator Lingkungan Kerja	19
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	25
BAB III METODELOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Data	43
2. Identitas Responden	44
3. Analisis Variabel Penelitian	46

a. Variabel Stres Kerja (X_1)	46
b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	48
c. Variabel Prestasi Kerja (Y)	51
4. Analisis Data Penelitian	53
a. Uji Asumsi Klasik	53
1. Uji Normalitas	53
2. Multikolinearitas	54
3. Heteroksitas	55
b. Analisis Regresi Berganda	56
c. Pengujian Hipotesis	58
1. Pengujian Secara Parsial	58
2. Pengujian Secara Simultan	59
d. Koefisien Determinan	60
B. Pembahasan	61
1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	61
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) ...	62
3. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	62
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Prestasi Kerja (Y).....	36
Tabel III.2 Indikator Stres Kerja (X1)	36
Tabel III.3 Indikator Lingkungan kerja (X2)	37
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian	38
Tabel III.5 Skala Likert.....	39
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X ₁)	41
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X ₂)	41
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y).....	42
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Stres Kerja (X ₁)	43
Tabel III.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X ₂)	43
Tabel III.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja (Y).....	44
Tabel IV.1 Skala Likert	50
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel IV.5 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X ₁ (Stres Kerja)	53
Tabel IV.6 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X ₂ (Lingkungan Kerja).....	56
Tabel IV.7 Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Y (Prestasi Kerja).....	59

Tabel IV.8	Multikolinearitas	63
Tabel IV.9	Regresi Berganda	65
Tabel IV.10	Uji T	66
Tabel IV.11	Uji F	68
Tabel IV.12	Nilai Korelasi Ganda	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja	31
Gambar II.2 Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	32
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	48
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	49
Gambar IV.1 Grafik Histogram	62
Gambar IV.2 Heteroskedastisitas.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan mendaya gunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu tersebut serta potensi yang ada. Salah satu sarana untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu industri atau perusahaan adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu industri karena peran tenaga kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Bila prestasi kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka akan tercermin pada sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan dalam bekerja, pengalaman yang dimiliki, kecakapan dalam berinteraksi, serta menggunakan waktu seefektif mungkin. (Hasibuan,2007, hal. 94). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya ialah usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental, abilities yaitu sifat-sifat personal dalam pelaksanaan

tugas serta persepsi tugas yaitu segala perilaku dan aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. (Rivai,2008, hal 516).

Dampak stress kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para pegawai oleh dari itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar pegawai tersebut yaitu dengan dukungan sosial (*social support*). Dukungan sosial ini sangat diperlukan pegawai untuk meminimalisir timbulnya stress kerja. Dukungan sosial ini bisa berasal dari lingkungan kerja, dan berasal dari luar lingkungan kerja seperti masalah keluarga dan juga lingkungan tempat tinggal.

Lingkungan kerja dan stress kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno,2009, hal 118).

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang dapat memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja secara optimal. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan

tersebut akan betah di tempat kerjanya, melaksanakan segala aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan.

PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, berdiri sejak tahun 1991, dengan status perusahaan diubah menjadi perseroan terbatas milik negara (persero).

Setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stress yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di PT Telekomunikasi Indonesia, terutama para pegawai yang ada dibagian lapangan. Para pegawai bagian lapangan adalah bagian yang memiliki tingkat resiko pekerjaan yang paling tinggi karena rentan terjadi kecelakaan dalam proses perbaikan maupun pemasangan kabel telkom. Banyak sekali pegawai pada bagian teknisi yang kesetrum bahkan tidak jarang sampai ada yang meninggal, sehingga menimbulkan kecemasan dan ketegangan pada diri para pegawai. Pada akhirnya tingkat stress ini akan berpengaruh pada menurunnya prestasi kerja pegawai tersebut.

Masalah lain yaitu kondisi lingkungan. Lingkungan kerja dapat mencakup lingkungan non fisik seperti adanya sistem mutasi yang diberlakukan oleh perusahaan karena beberapa hal seperti kekurangan atau perlunya karyawan tambahan pada kantor cabang lainnya, adanya promosi jabatan atau kenaikan jabatan serta sebagai hukuman kepada para pegawai yang melakukan kesalahan

ataupun pelanggaran dalam bekerja. Terkadang para pegawai dimutasikan dengan jarak yang jauh dari tempat tinggalnya.

Serta permasalahan antar pegawai seperti adanya perbedaan aspirasi dalam menyelesaikan tugas, kecemburuan melihat atasan yang lebih kompak dengan pegawai lain akan mempengaruhi sikap seperti semangat bekerja dan hasil kerja yang kurang maksimal serta berkurangnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas yang diterimanya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan sebagai berikut :

1. Adanya beban kerja yang berlebih yang diberikan perusahaan terhadap pegawai membuat pegawai stres.
2. Perbedaan aspirasi dan kecemburuan melihat atasan yang lebih kompak dengan pegawai lain dapat mempengaruhi kondisi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan.
3. Tingkat resiko pekerjaan yang terlalu tinggi memicu terjadinya stres kerja yang berdampak pada prestasi kerja pegawai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus dan tidak melebar, penulis hanya meneliti yakni pada stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan?
3. Apakah ada pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Stres Kerja, lingkungan kerja, dan Prestasi kerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

- c. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang memiliki relevansi dengan hasil penelitian ini

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan organisasi, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap organisasi. Hubungan karyawan yang baik akan menciptakan suatu situasi yang dapat memicu terciptanya prestasi kerja yang baik dan ini merupakan keuntungan kedua belah pihak bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Prestasi yang baik akan meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan dan sebaliknya prestasi kerja yang buruk akan menurunkan produktivitas kerja perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Menurut Sutrisno (2010, hal. 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 94) prestasi kerja adalah “hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan dalam bekerja , pengalaman yang dimiliki, kecakapan dalam berinteraksi, serta menggunakan waktu seefektif mungkin”. Prestasi kerja adalah gabungan dari 3 faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi. Semakin besar nilai untuk faktor-faktor ini, maka akan semakin besar pula prestasi kerja pegawai tersebut”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Prabu dalam Sutrisno (2010, hal. 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranan dan tanggung jawabnya dalam organisasi yang dapat diukur melalui tiga faktor yaitu kemampuan yang dimiliki, peran dalam perusahaan, serta tingkat motivasi pegawai tersebut.

b. Fungsi penilaian prestasi kerja

Terdapat beberapa fungsi penilaian prestasi kerja. Menurut Handoko (2014, hal. 135-137) fungsi penilaian prestasi kerja adalah:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatankegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membentuk para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masalalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia
- 7) Ketidak akuratan informasional
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tiidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Penilaian prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan kerja yang adil
Penilain prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan-tangan eksternal
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh fakor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehattan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

c. Metode-Metode penilaian prestasi kerja

Metode penilaian prestasi kerja organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dan memperbaiki keputusankeputusan personalian dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang

pelaksanaan kerja mereka. Menurut Handoko (2013, hal. 142) ada beberapa metode penilaian prestasi kerja yang dapat digunakan, yaitu:

- 1). *Rating scale*
Rating scale yaitu bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh panitia terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.
- 2). *Cheklis*
Check list yaitu metode yang dimaksud untuk mengurangi beban penilai, penilai tunggal memilih kalimat-kalimat atas kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.
- 3). Metode peristiwa krisis
 Metode peristiwa krisis yaitu metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- 4). Metode peninjauan lapangan
 Metode peristiwa krisis yaitu dengan cara campur tangan wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu dalam penilaian.
- 5). Tes dan observasi prestasi kerja
 Tes dan observasi prestasi kerja yaitu bila jumlah pekerjaan terbatas, penilai prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
- 6). Metode-metode evaluasi kelompok
 Metode evaluasi kelompok yaitu penilaian yang seperti biasanya dilakukan oleh atasan langsung.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutrisno (2010, hal. 151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- 3) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Sutrisno (2010, hal 151) adalah :

- 1) Kondisi fisik
- 2) peralatan
- 3) waktu
- 4) material
- 5) pendidikan
- 6) supervisi
- 7) desain organisasi
- 8) pelatihan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

e. Indikator prestasi kerja

Sutrisno (2010, hal.152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

- 1) Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

- 6) Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Flippo (2012) dalam Suyonto (2012, hal. 22) prestasi seseorang dapat diukur melalui:

- 1) Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- 4) Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Stres Kerja

a. Pengertian stres Kerja

Dalam melakukan kegiatan bekerja hampir semua orang memiliki stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Banyak diantara kita yang mengartikan bahwa stres adalah suatu kondisi yang negatif atau buruk, keadaan yang mengacu pada timbulnya berbagai penyakit baik berupa fisik maupun mental, atau perilaku yang tidak wajar.

Menurut Handoko (2014, hal. 200) “stress merupakan terjadinya keadaan ketegangan pada seseorang yang berpengaruh pada emosi, cara berpikir dan keadaan seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas, dan akhirnya menurunkan prestasi kerjanya.”

Menurut Siagian (2010, hal. 300) menyatakan bahwa Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Sedangkan Rivai (2008, hal. 516) berpendapat bahwa “Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang diciptanya adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”. Dari beberapa pengertian tentang stress, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stress merupakan suatu respon seseorang terhadap kondisi lingkungan yang berupa kesempatan, hambatan, atau tuntutan, yang akhirnya berakibat pada respon psikologis dan respon fisiologis, pencapaian terhadap sesuatu yang diinginkan dan hasilnya dibayangkan sebagai tidak pasti . Stress sebetulnya bisa dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress dianggap positif karena dengan adanya stress seorang pegawai akan bekerja lebih giat untuk menggapai apa yang diharapkan, stress yang bersifat negatif akan berdampak yang buruk pula pada perilaku perusahaan dan kesehatan fisik maupun mental seorang individu.

b. Konsekuensi Stress Kerja

Menurut Wahjono (2010, hal.113) akibat dari stress dapat di kelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

1) Gejala Fisiologi

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologi

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

3) Gejala perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar , masuknya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisa dan adanya gangguan tidur.

c. Faktor – Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Siagian (2010, hal. 108) “ pada dasarnya berbagai sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan” sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

d. Indikator – Indikator Stress Kerja

Menyebutkan beberapa konsekuensi dari stress juga dapat di gunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stress dalam organisasi. (Robbins dalam

Wahjono,2010, hal.107) Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mrngukur tingkat stress tersebut yaitu dari :

- 1) Gejala Fisikologis
Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, yaitu
 - a) Meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan,
 - b) Meningkatkan tekanan darah,
 - c) Menimbulkan sakit kepala,dan
 - d) Menyebabkan serangan jantung
- 2) Gejala Psikologis
Stress dapat menyebabkan ketidak puasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Disamping itu stress juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, seperti:
 - a) Ketengangan,
 - b) Kecemasan,
 - c) Mudah marah,
 - d) Kebosanan, dan
 - e) Suka menunda-nunda pekerjaan.
- 3) Gejala Perilaku
Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup:
 - a) Perubahan produktivitas,
 - b) Absensi
 - c) Tingkat keluar masuknya karyawan
 - d) Perubahan dalam kebiasaan makan
 - e) Meningkatkan konsumsi rokok dan alkhol
 - f) Bicara cepat
 - g) Gelisah

Indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins dalam Tunjungsari (2011, hal. 17) yaitu :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor-faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan denngan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisaasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenal jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

- 5) Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja memang tidak melakukan proses produksi, tetapi memiliki pengaruh kepada para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai bisa melakukan aktivitas dengan baik, optimal, sehat, efisien, aman dan nyaman. Sesuai atau tidaknya suatu lingkungan kerja dapat dilihat dan ditinjau dalam jangka waktu yang lumayan lama. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menuntut waktu dan tenaga kerja yang lebih banyak serta rancangan sistem kerja tidak akan efisien. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Sedarmayati (2011, hal. 26) “Lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dikerjakan, lingkungan sekitar tempat pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Definisi lain dari Nitisemito dalam suyonto (2015, hal. 38) yaitu lingkungan kerja merupakan “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, hubungan kerja dan lain-lain”.

Adapun pendapat para ahli lainnya bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pasarana kerja dan ada sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. (Sutrisno ,2009, hal. 118). Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas, bahan atau perlengkapan pekerjaannya serta suatu kondisi lingkungan yang tidak nampak matadapat berupa metode kerja, pengaturan kerja, struktur tugas yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam proses bekerja.

b. Arti penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang di lakukan karyawan akan tinggi. (Hariadi dalam Mukaromah,2009 hal.43).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Kondisi dari suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan tata letak secara baik dan benar sebagaimana yang di katakan oleh Sedamayanti dalam Framiska (2014, hal. 20-23) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja di antara lain :

- 1) Penerangan /Cahaya ditempat kerja
- 2) Kebisingan dan keamanan di tempat kerja
- 3) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Dekorasi di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja

Adapun defenisi dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1) Penerangan cahaya di tempat kerja

Penerangan cahaya dalam lingkungan besar sangat besar manfaatnya guna mendapatkan keselamatan dan kelancaraan kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat bagian yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, serta cahaya setengah tidak langsung. Oleh karena itu perlu di perhatikan adanya penerangan atau cahaya penerangan dalam lingkungan.

2) Kebisingan dan keamanan di tempat kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dia kehendaki oleh telinga. Karena dalam jangka panjang bunyi tersebut akan dapat mengganggu ketenangan bekerja. Begitu juga pada kondisi keamanan dalam bekerja juga harus tetap di jaga dan tetap dalam keadaan aman. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat menggunakan jasa satuan keamanan.

3) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang akan terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

4) Sirkulasi Udara ditempat kerja

Dengan sirkulasi udara yang bagus akan membantu memberikan rasa sejuk pada para pekerja sehingga pekerja dapat bekerja tanpa adanya gangguan udara.

5) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

6) Tata warna di tempat kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang di gunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. (Sunyoto 2015, hal. 39) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Keamanan

Berdasarkan indikator-indikator tersebut yang telah di kemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja, maupun atasan. Sedangkan untuk kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik seorang individu mau pun kelompok.

2) Tingkat kebisingan Lingkungan kerja

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

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dari kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan di tuntutan untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang di lakukan menuntuy ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang akan harus di lakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas bagi perusahaanyang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih di rasakan, dapat menggunakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan akan dapat memberikan dorongan semangat untuk berjaja. Keamana yang di maksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut Wursanto (2009, hal. 65) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

- 1) Pengawasan
- 2) Suasana Kerja
- 3) System pemberian imbalan
- 4) Perlakuan dengan baik
- 5) Ada rasa aman dari Karyawan

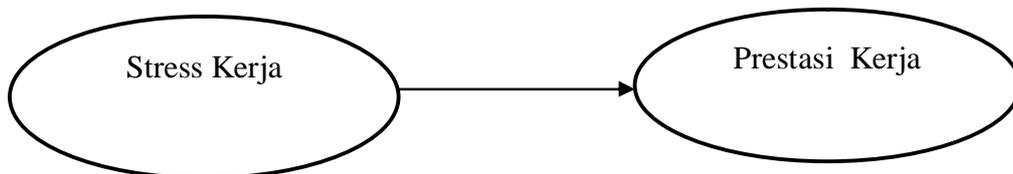
B. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2010, hal. 116) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap prestasikerja pegawai

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

Hasil penelitian Girsang (2010) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Variabel Stress kerja secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

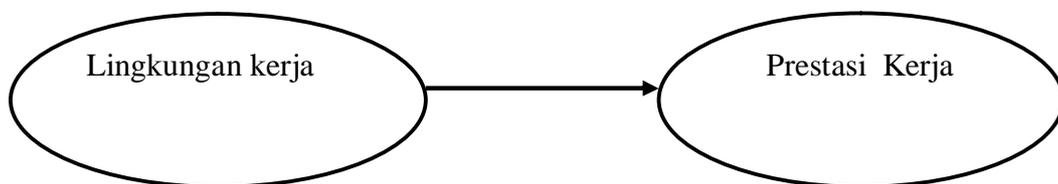


Gambar II. 1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap prestasi kerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap prestasi kerja pegawai

Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Kondisi kerja yang menyenangkan semasa jam kerja akan mempengaruhi kesungguhan kerja pada karyawan. Hubungan sosial yang baik, peralatan yang baik, perlindungan terhadap bahaya, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi juga dapat menaikkan prestasi kerja. Sebaliknya kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan.

Hasil penelitian Andi Nurhasanah (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar II. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap prestasi kerja pegawai

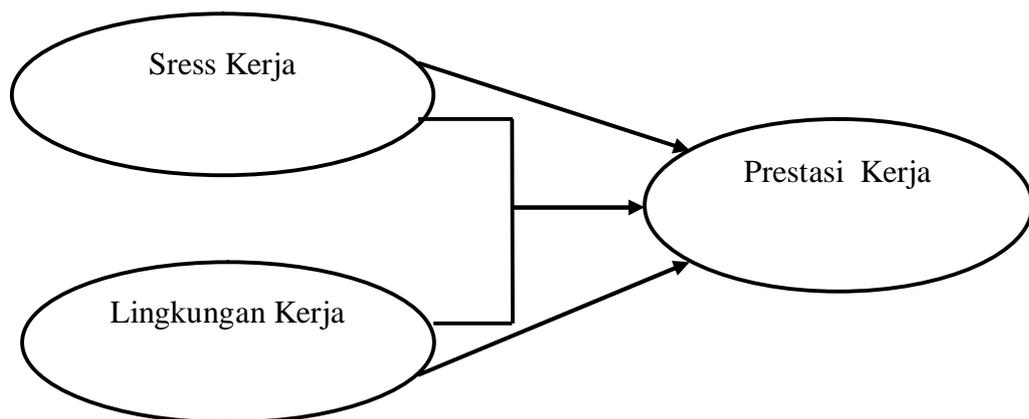
3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan Perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kenyamanan karyawan. sehingga tidak menimbulkan tekanan atau kekhawatiran dan ketegangan, pada karyawan karena

hal itu dapat mengakibatkan stres pada karyawan. Disamping itu hal lain yang harus diperhatikan adalah kondisi lingkungan kerja, terutama dalam hal ini adalah lingkungan non fisik. Lingkungan non fisik secara langsung dapat mempengaruhi kondisi para karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang baik akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian Agung Dwi Saputra (2014) Dengan Judul Pengaruh Stres Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Hasil penelitian Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II. 3 Paradigma penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008, hal. 96) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”

Dari rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H_1 :Ada pengaruh Stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

H_2 :Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

H_3 :Ada pengaruh Stress kerja dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Disini penulis juga menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Azuar Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variable sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Sutrisno, 2010, hal. 151).

Dalam penelitian ini Prestasi Kerja yang dimaksud adalah Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Telkomunikasi Indonesia Witel Medan.

Adapun indikator yang digunakan untuk menguji Prestasi Kerja Pegawai dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator	Item Pernyataan
1.	Hasil kerja	1,2
2.	Pengetahuan pekerjaan	3,4
3.	Inisiatif	5,6
4.	Kecekatan mental	7
5.	Sikap	8
6.	Disiplin waktu dan absensi	9,10

Sumber : Sutrisno (2010, hal. 152)

2. Stres Kerja (X_1)

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologi, yakni suatu konsekuensi dari setiap tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan yang terlalu banyak menuntut hal-hal diluar batas kemampuan fisik dan psikologis individu. Dalam peneliti ini stres kerja yang dimaksud adalah stres kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.

Adapun indikator yang digunakan untuk menguji stres kerja dalam penelitian ini adalah :

Tabel III.2
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator	Item Pernyataan
1.	Ketegangan	1,2
2.	Kecemasan	3,4
3.	Mudah marah	5,6
4.	Kebosanan	7, 8
5.	Suka menunda-nunda pekerjaan	9, 10

Sumber : Robbins dalam Wahjono (2010, hal 107)

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dikerjakan, lingkungan sekitar tempat pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan.

Adapun indikator yang digunakan untuk menguji Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah :

Tabel III .3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Item Pernyataan
1.	Hubungan karyawan	1,2
2.	Peraturan Kerja	3,
3.	Pengawasan	4
4.	Suasana Kerja	5,6
5.	Perlakuan dengan baik	7, 10
6.	Ada rasa aman dari karyawan	8, 9

Sumber : Sunyoto (2015, hal. 39) dan Wursanto (2009, hal.65)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama 5 bulan yang dimulai pada bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III.4
Jadwal Penelitian

NO	Proses Kegiatan	Nov 2017			Des 2017			Jan 2018			Feb 2018			Mar 2018		
1	Pengajuan Judul															
2	Pembuatan Proposal															
3	Perbaikan Proposal															
4	Riset															
5	Seminar Proposal															
6	Bimbingan Skripsi															
7	Penyusunan skripsi															
8	Sidang Meja Hijau															

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2012, hal.50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan yang berjumlah 70 Orang. Berikut ini adalah keterangan dari jumlah populasi.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh,

dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan yaitu sebanyak 70 Orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.70) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari pusat data PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisoner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima

pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” , setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III.5

Skala Likert

Keterangan	Bobot
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

(Sugiyono,2012, hal.202)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan.

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

a. Uji Validitas

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

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

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

Keterangan :

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Hipotesisnya adalah :

$H_0: p = 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

$H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

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

Dari penjelasan diatas maka berikut ini adalah tabel validitas instrumen :

Tabel- III.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X₁)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Status
1	0,667	0,235	0,000 < 0,05	Valid
2	0,506	0,235	0,000 < 0,05	Valid
3	0,375	0,235	0,001 < 0,05	Valid
4	0,692	0,235	0,000 < 0,05	Valid
5	0,505	0,235	0,000 < 0,05	Valid
6	0,461	0,235	0,000 < 0,05	Valid
7	0,435	0,235	0,000 < 0,05	Valid
8	0,562	0,235	0,000 < 0,05	Valid
9	0,354	0,235	0,003 < 0,05	Valid
10	0,695	0,235	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Tabel- III.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Status
1	0,492	0,235	0,000 < 0,05	Valid
2	0,552	0,235	0,000 < 0,05	Valid
3	0,521	0,235	0,000 < 0,05	Valid
4	0,532	0,235	0,000 < 0,05	Valid
5	0,762	0,235	0,000 < 0,05	Valid
6	0,681	0,235	0,000 < 0,05	Valid
7	0,748	0,235	0,000 < 0,05	Valid
8	0,643	0,235	0,000 < 0,05	Valid
9	0,751	0,235	0,000 < 0,05	Valid
10	0,759	0,235	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Tabel- III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Status
1	0,462	0,235	0,000 < 0,05	Valid
2	0,444	0,235	0,000 < 0,05	Valid
3	0,442	0,235	0,000 < 0,05	Valid
4	0,48	0,235	0,000 < 0,05	Valid
5	0,698	0,235	0,000 < 0,05	Valid
6	0,842	0,235	0,000 < 0,05	Valid
7	0,73	0,235	0,000 < 0,05	Valid
8	0,779	0,235	0,000 < 0,05	Valid
9	0,838	0,235	0,000 < 0,05	Valid
10	0,605	0,235	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel-tabel hasil uji validitas diatas, semua instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya setiap item pernyataan dapat dilanjutkan kepada pengujian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013, hal.83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

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

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

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

Jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah real (terpercaya).

Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel berdasarkan olahan data menggunakan SPSS 20

Tabel III. 9

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien reliabilitas variabel stres kerja $0,709 \geq 0,60$. Maka instrumen penelitian pada variabel ini dapat dipercaya.

Tabel III. 10**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien reliabilitas variabel lingkungan kerja $0,831 \geq 0,60$. Maka instrumen penelitian pada variabel ini dapat dipercaya.

Tabel III. 11**Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien reliabilitas variabel lingkungan kerja $0,810 \geq 0,60$. Maka instrumen penelitian pada variabel ini dapat dipercaya.

F. Teknik Analisis Data**1. Metode Regresi Linier Berganda**

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

2. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat VIF

(*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolienaritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

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

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).

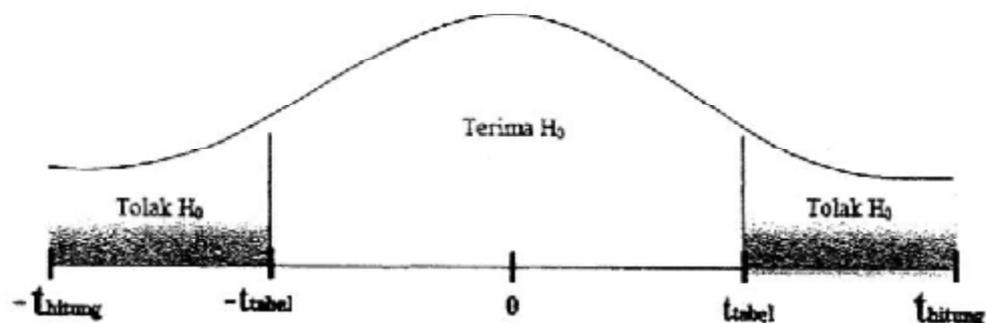
2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

2) H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} > t_{tabel}$

2. $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

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

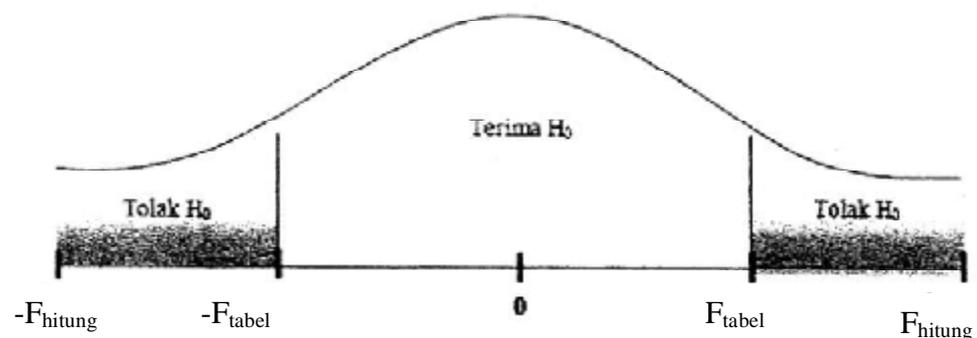
$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

Kriteria pengambilan keputusan:

1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

2) H_0 ditolak jika : 1. $F_{hitung} > F_{tabel}$

2. $F_{hitung} < -F_{tabel}$



4. Koefisien Determinas

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

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 (Stres Kerja), 10 item pernyataan untuk variabel X_2 (Lingkungan Kerja) dan 10 item pernyataan untuk variabel Y (Prestasi Kerja). Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala Likert yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 1

Skala Likert

Keterangan	Bobot
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

(Sugiyono,2012, hal.202)

Hasil data kuesioner penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan program SPSS 20.

2. Identitas Responden

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebagai identitas responden. Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV. 2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentas
1	Laki-laki	38	54,3%
2	Perempuan	32	45,7%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden Laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 38 oarang (54,3%) sedangkan jumlah responden Perempuan yakni 32 orang (45,7%).

b. Kelompok Usia

Tabel IV. 3

Distriusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentas
1	20-30	25	35,7%
2	31-40	23	32,9%
3	41-50	15	21,4%
4	50 tahun keatas	7	10%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah antara 20-30 tahun sebanyak 25 orang (35,7 %), usia antara 31-40 tahun sebanyak 23 orang (32,9), dan begitu pula usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (21,4%), sedangkan usia responden yang paling sedikit adalah 50 tahun keatas yaitu sebanyak 7 orang (10%).

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV. 4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentas
1	SMA/SMK	20	28,6%
2	D1-D2	23	32,9%
3	S1-S2	27	38,6%
	Jumlah	70 Orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar pendidikan dari responden adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 20 orang (28,6%), D1-D2 yaitu sebanyak 23 orang (32,9%), S1-S2 yaitu sebanyak 27 orang (38,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan lebih banyak orang berpendidikan S1-S2.

3. Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), prestasi kerja (Y). Berikut tabel yang menyajikan jawaban responden berdasarkan kuesioner yang telah disebar.

a. Variabel Stres Kerja (X_1)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel stres kerja.

Tabel IV. 5

Tabulasi Jawaban responden untuk Variabel X_1 (Stres Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	31,4%	40	57,1%	8	11,4%	0	0	0	0	70	100
2	23	32,9%	46	65,7%	2	2,9%	0	0	0	0	70	100
3	18	25,7%	51	72,9%	1	1,4%	0	0	0	0	70	100
4	16	22,9%	52	74,3%	2	2,9%	0	0	0	0	70	100
5	26	37,1%	35	50%	9	12,9%	0	0	0	0	70	100
6	21	30%	48	68,6%	1	1,4%	0	0	0	0	70	100
7	26	37,1%	43	61,4%	1	1,4%	0	0	0	0	70	100
8	29	41,4%	41	58,6%	0	0%	0	0	0	0	70	100
9	15	21,4%	54	77,1%	1	1,4%	0	0	0	0	70	100
10	27	38,6%	43	61,4%	0	0%	0	0	0	0	70	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Dari tabel IV.5 dapat diuraikan jawaban responden mengenai variabel Stres Kerja (X_1) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Saya merasa gelisah jika pekerjaan yang diterima tidak di mengerti” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (57,1%).
- 2) Pada pernyataan “Saya sering mengalami susah tidur jika pekerjaan yang dilakukan bermasalah” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (65,7%).
- 3) Pada pernyataan “Untuk memenuhi target perusahaan, terkadang saya harus melakukan tindakan yang membahayakan diri” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51 orang (72,9%).
- 4) Pada pernyataan “Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (74,3%).
- 5) Pada pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, saya merasa cepat marah apabila tidak sesuai dengan keinginan atasan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (50%).
- 6) Pada pernyataan “Saya merasa gelisah apabila atasan menyuruh melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (68,6%)
- 7) Pada pernyataan “Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan saya dalam

bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (61,4%)

- 8) Pada pernyataan “Beban kerja yang berlebihan terkadang membuat saya merasa bosan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang (58,6%).
- 9) Pada pernyataan “Masih ada rekan saya yang sering telat masuk kantor pada saat atasan sedang di luar kota” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (77,1%).
- 10) Pada pernyataan “Saya dituntut untuk bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja dari perusahaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 43 orang (61,4%).

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa stres kerja yang dialami pegawai PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan sudah cukup tinggi dimana dilihat dari jawaban yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa pegawai menyatakan kurang setuju dalam hal stres kerja.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel lingkungan kerja.

Tabel IV. 6

Tabulasi Jawaban responden untuk Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15,7%	55	78,6%	4	5,7%	0	0	0	0	70	100
2	20	28,6%	50	71,5%	0	0%	0	0	0	0	70	100
3	20	28,6%	42	60%	8	11,4%	0	0	0	0	70	100
4	14	20%	54	77,1%	2	2,9%	0	0	0	0	70	100
5	9	12,9%	61	87,1%	0	0%	0	0	0	0	70	100
6	17	24,3%	53	75,7%	0	0%	0	0	0	0	70	100
7	21	30%	49	70%	0	0%	0	0	0	0	70	100
8	18	25,8%	52	74,3%	0	0%	0	0	0	0	70	100
9	17	24,3%	53	75,7%	0	0%	0	0	0	0	70	100
10	21	30%	49	70%	0	0%	0	0	0	0	70	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diuraikan jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja (X₂) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Rekan kerja membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 55 orang (78,6%).
- 2) Pada pernyataan “Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang (71,5%).
- 3) Pada pernyataan “Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (60%).

- 4) Pada pernyataan “Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (77,1%).
- 5) Pada pernyataan “Penetapan tugas kerja yang proporsional mendorong saya untuk lebih giat bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 61 orang (87,1%).
- 6) Pada pernyataan “Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (75,7%).
- 7) Pada pernyataan “Jika memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan saya untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 orang (70%).
- 8) Pada pernyataan “Standart keamanan kerja di perusahaan ini sudah sangat baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (74,3%).
- 9) Pada pernyataan “Tingkat Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (75,7%).
- 10) Pada pernyataan “Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 orang (70%).

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan pegawai PT. (persero) telekomunikasi indonesia tbk Witel Medan sudah cukup

baik dimana dilihat dari jawaban yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa pegawai menyatakan kurang setuju dalam hal lingkungan kerja ini.

c. Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel prestasi kerja.

Tabel IV. 7

Tabulasi Jawaban responden untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17,1%	52	74,3%	6	8,57%	0	0	0	0	70	100
2	14	20%	53	75,7%	3	4,3%	0	0	0	0	70	100
3	22	31,4%	45	64,3%	3	4,3%	0	0	0	0	70	100
4	13	18,6%	56	80%	1	1,4%	0	0	0	0	70	100
5	12	17,1%	57	81,4%	1	1,4%	0	0	0	0	70	100
6	9	12,9%	61	87,1%	0	0%	0	0	0	0	70	100
7	14	20%	56	80%	0	0%	0	0	0	0	70	100
8	12	17,1%	58	82,9%	0	0%	0	0	0	0	70	100
9	12	17,1%	58	82,9%	0	0%	0	0	0	0	70	100
10	9	12,9%	60	85,7%	1	1,4%	0	0	0	0	70	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diuraikan jawaban responden mengenai prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Hasil kerja saya memenuhi standart yang ditentukan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (74,3%).
- 2) Pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (75,7%).

- 3) Pada pernyataan “Saya mampu menggunakan fasilitas yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (64,3%).
- 4) Pada pernyataan “Saya tidak merasa kesulitan untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 56 orang (80%).
- 5) Pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (81,4%).
- 6) Pada pernyataan “Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 61 orang (87,1%).
- 7) Pada pernyataan “Saya dapat bekerja dengan baik dalam *team Work*” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 56 orang (80%).
- 8) Pada pernyataan “Saya bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan jika melakukannya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 58 orang (82,9%).
- 9) Pada pernyataan “Saya tidak pernah menunda tugas yang diberikan oleh perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 58 orang (82,9%).
- 10) Pada pernyataan “Saya selalu bekerja tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 60 orang (85,7%).

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja yang didapat pegawai PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan sudah cukup baik

dimana dilihat dari jawaban yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa pegawai menyatakan kurang setuju dalam hal prestasi kerja ini.

4. Analisis Data Penelitian

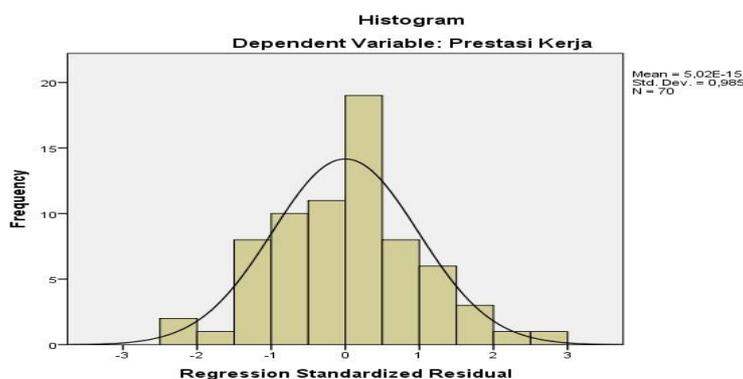
a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokadistas, dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Gambar – IV.1 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Penelitian, SPSS 20

Dari gambar-VI.1 mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

Tabel – IV .8

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,556	2,173		2,556	,013		
Stres Kerja	,252	,084	,268	3,007	,004	,349	2,864
Lingkungan Kerja	,599	,079	,672	7,550	,000	,349	2,864

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

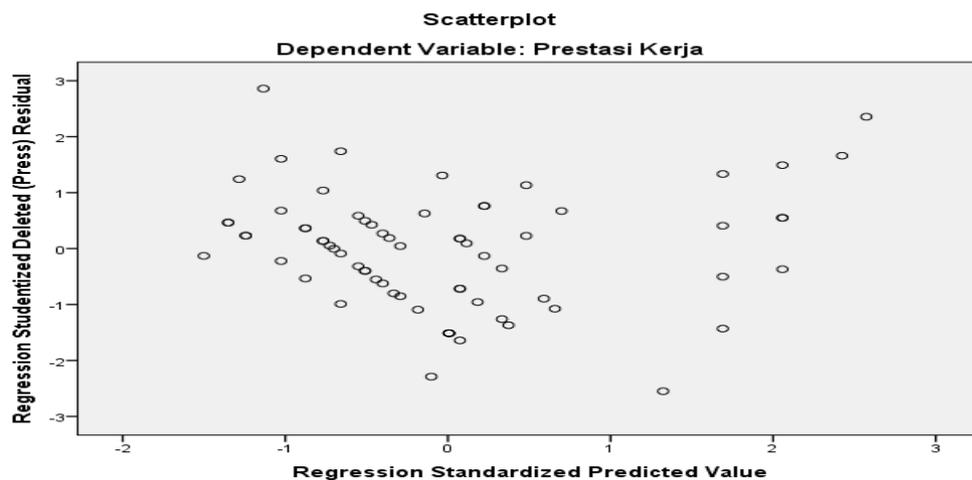
Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Stres Kerja memiliki nilai

VIF 2,864 dan Lingkungan Kerja memiliki nilai 2,864 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heteroksitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. 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 antara lain: jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar –IV .2 Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Berdasarkan data dalam gambar IV.2, tampak bahwa grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Berganda

Model Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

A = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel –IV.9
Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,556	2,173		2,556	,013		
	Stres Kerja	,252	,084	,268	3,007	,004	,349	2,864
	Lingkyungan Kerja	,599	,079	,672	7,550	,000	,349	2,864

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel IV.9 maka dapat dilihat nilai dari $a = 5,556$, $b_1 = 0,252$, $b_2 = 0,599$ jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,556 + 0,252X_1 + 0,599X_2$$

- 1) Nilai koefisien regresi sebesar 0,252 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja (X_1) prestasi kerja (Y) adalah positif atau searah. Nilai ini memprediksi bahwa setiap nilai stres kerja (X_1) meningkat 1 kali atau 100%, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,252 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi sebesar 0,599 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_2) prestasi kerja (Y) adalah positif atau searah. Nilai ini memprediksi bahwa setiap nilai lingkungan kerja (X_2) meningkat 1 kali atau 100%, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,599 satuan.
- 3) Nilai konstanta sebesar 5,556 menunjukkan bahwa nilai stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah nol. Maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 5,556 satuan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki koefisien b yang positif sehingga dapat diartikan jika stres kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka juga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

c. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Tabel –IV.9

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,556	2,173		2,556	,013
Stres Kerja (X ₁)	,252	,084	,268	3,007	,004
Lingkungan Kerja (X ₂)	,599	,079	,672	7,550	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Untuk menghitung seberapa besar t_{table} terlebih dahulu harus mengetahui dfnya. Untuk menghitung df dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} Df &= n-2 \\ &= 70-2 = 68 \end{aligned}$$

Maka nilai t_{table} adalah 1,667 pada $\alpha = 0,05$

a) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari tabel IV. 9 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikansi (0,004) < (0,05) dan nilai $t_{hitung}(3,007) > t_{tabel} (1,667)$. Dapat dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari tabel IV. 9 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$ dan nilai $t_{hitung}(7,550) > t_{tabel} (1,667)$. Dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

2) Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonfersi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

- a) $H_0: \beta=0$, artinya (stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai).
- b) $H_0: \beta \neq 0$, artinya (stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai).

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

Tabel –IV. 11

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371,662	2	185,831	147,030	,000 ^b
	Residual	84,681	67	1,264		
	Total	456,343	69			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Nilai $F_{table} = n-k-1 = 70-2-1 = 67$ adalah 3,13

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dengan SPSS adalah bahwa tabel diperoleh nilai sebesar F_{hitung} 147,030 dengan probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} 147,030) > F_{table} (3,13), dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig. $0,000 < \alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

d. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan menunjukkan besar kecilnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana $0 < R^2 < 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja. demikian juga sebaliknya, apabila R^2 semakin mendekati nilai 0 maka menunjukkan semakin kecilnya pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja. Berikut ini adalah tabel koefisien determinan pada penelitian ini:

Tabel –IV. 12
Nilai Korelasi Ganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,814	,809	1,12423

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,814 (81,4%) yang dapat diartikan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 81,4% terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan 18,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam variabel ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Dikarenakan hasil nilai $t_{hitung}(3,007) > t_{tabel}(1,667)$ dengan nilai signifikan $(0,004) < (0,05)$.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Girsang (2010) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan. Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan bekerja seseorang.

2. Pengaruh Lingkungan (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan. Dikarenakan hasil nilai $t_{hitung}(7,550) > t_{tabel}(1,667)$ dengan nilai signifikan $(0,000) < (0,05)$.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh Andi Nurhasanah (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian kondisi kerja yang menyenangkan semasa jam kerja, perlindungan terhadap bahaya, rekan kerja yang menyenangkan akan mempengaruhi kesungguhan kerja para pegawai dan dapat menaikkan prestasi kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan Sig $0,000 < \alpha 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu $147,030 > 3,13$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan. Dengan adanya Stress Kerja dan Lingkungan Kerja yang baik maka prestasi kerja akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji-t variabel X_1 yaitu Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu Prestasi Kerja dengan nilai signifikan t sebesar 3,007 (Sig. 0,004) dimana signifikan $t < \alpha$ 0,05.
2. Berdasarkan uji-t variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dengan nilai signifikan t sebesar 7,550 (Sig. 0,000) dimana signifikan $t < \alpha$ 0,05. Maka lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan uji F kedua variabel bebas Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat Prestasi Kerja dengan nilai F sebesar 147,030 dan Sig. 0,000 $< \alpha$ 0,05. Berdasarkan hasil uji korelasi determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai *R-Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,814 (81,4%) yang dapat diartikan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 81,4% .

B. Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan mengenai pengaruh stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan prestasi kerja pegawai, karena prestasi kerja pegawai merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan stres kerja yang dialami oleh pegawai karena jika stres kerja yang dialami pegawai cukup besar maka prestasi kerja pegawai akan menurun.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah atau memperhatikan variabel independen lainnya yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Dwi, S. (2014) “*Dengan Judul Pengaruh Stres Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta*”.Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anwar Prabu, M. (2010).*Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan ketiga. Bandung: Rafika Aditama.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Girsang, Erlinawati. 2010. “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan*”.Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan. *Skripsi Dipublikasikan*.
- Handoko, T Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluhsatu, Yogyakarta: BPF E.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Nitisemito, Alex S.2015. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbin, P.S. (20010). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Septianto, Dwi. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. *Skripsi Dipublikasikan*.

Siagian, 2010. *Teori dan Praktek dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Perss.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&O*. Bandung : ALFABETA.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahjono, Sentot Imam. 2010 *Prilaku Organisasi*. Yokyakarta: Graha Ilmu

Wursanto I. G, 2009, *Manajemen Kepegawaian I*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.