

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO KEBUN TANAH
GAMBUS SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Manajemen*



Oleh :

INDAH SARI
1405160836

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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **INDAH SARI**
N P M : **1405160836**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO KEBUN TANAH GAMBUS SUMATERA UTARA**

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

TIM PENGUJI

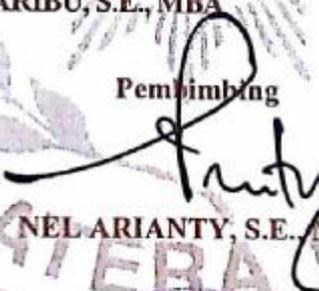
Penguji I


Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA

Penguji II


RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing


NEL ARIANTY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


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

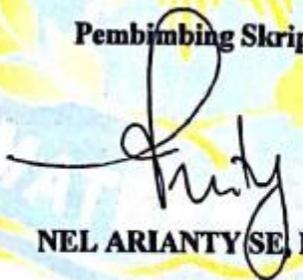
Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : **INDAH SARI**
N.P.M : **1405160836**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian : **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO
INDONESIA DI KEBUN TANAH GAMBUS SUMATERA
UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


NEL ARIANTY SE, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


N. ANDRI, SE., MM., 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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : NEL ARIANTY SE,M.M

Nama : INDAH SARI
NPM : 1405160836
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SOCFINDO INDONESIA DI KEBUN TANAH GAMBUS
SUMATERA UTARA

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
6/3 2018	Kerangka Konseptual	yl	
12/3 2018	Paparan dan Sampel diperjelas.	yl	
16/3 2018	Uampirkan t tabel - F tabel	yl	
29/3 2018	Acc utk sidang meja hujan	yl	

Medan, Oktober 2017

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

Acc
29/3 2018

NEL ARIANTY SE, M.M

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

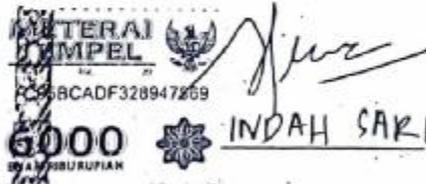
Nama : INDAH SARI
NPM : 1405160026
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 24 Feb 2017
Pembuat Pernyataan



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

ABSTRAK

INDAH SARI, NPM 1405160836, Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Skripsi

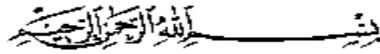
Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yang berjumlah 277 orang pengambilan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan *rumus slovin*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi dan angket (questioner). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan ditunjukkan $t_{hitung} -5,694 > t_{tabel} -1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} 4,718 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan secara simultan terdapat pengaruh secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Dengan nilai $F_{hitung} (19,165) > F_{tabel} (3,12)$ dengan tingkat signifikansi 0.000, dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,354 atau 35,4%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Alamsyah dan Ibunda Juliana yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nel Arianty SE, M.M, Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Socfindo Indonesia Di Kebun Tanah Gambus beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Maret 2018
Penulis

INDAH SARI
1405160836

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja	9
2. Stress Kerja	11
a. Pengertian Stres Kerja	11
b. Konsekuensi Stres Kerja.....	14
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
d. Indikator Stres Kerja.....	15
3. Lingkungan Kerja.....	17

a. Pengertian Lingkungan Kerja	17
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	19
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional Variabel.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Data	41
2. Karakteristik Responden	41
3. Deskripsi Hasil Penelitian	43
4. Analisis Data	48
B. Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan	26
Tabel III.2	Indikator Stres Kerja	26
Tabel III.3	Indikator Lingkungan Kerja	26
Tabel III.4	Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel III.5	Daftar Karyawan.....	28
Tabel III.6	Sampel Penelitian.....	29
Tabel III.7	Skala Pengukuran.....	31
Tabel III.8	Validitas Stres Kerja	32
Tabel III.9	Validitas Lingkungan Kerja.....	33
Tabel III.10	Validitas Kinerja Karyawan	33
Tabel III.11	Reliabilitas Instrumen.....	35
Tabel III.12	Koefisien Korelasi.....	35
Tabel IV.1	Skala Likert	41
Tabel IV.2	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	42
Tabel IV.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.5	Skor Angket Stres Kerja.....	44
Tabel IV.6	Skor Angket Lingkungan Kerja.....	45
Tabel IV.7	Skor Angket Kinerja Karyawan.....	47
Tabel IV.8	Uji Multikolinieritas.....	51
Tabel IV.9	Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel IV.10	Uji t	53

Tabel IV.11 Uji F	55
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	38
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	40
Gambar IV.1 Grafik Histrogram	49
Gambar IV.2 P-Plot.....	50
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas.....	52
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	54
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis	55
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Andre (2006, hal 378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan termasuk hal yang penting bagi perusahaan, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stress kerja Menurut Robbin (2008, hal 127). Stress kerja merupakan kondisi dinamis dimana

seseorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan ataupun tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stress merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan (Mangkunegara dalam Kusdi 2009, hal 179). Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Dampak negatif (*distress*) yang diakibatkan oleh stress kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis.

Dampak stress kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada kinerja karyawan 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 social (*social support*). Dukungan sosial ini sangat diperlukan karyawan 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 adalah tempat dimana karyawan melakukan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan Menurut Sutrisno dalam Junial (2009, hal 118). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang dapat memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melaksanakan segala

aktivitas sehingga waktu kerja dapat terbentuk antara sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan non fisik ditempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih optimal.

Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terjalin didalam sebuah perusahaan. Bekerja di dalam suatu perusahaan tidak hanya sendirian, dan dalam melakukan aktivitas, setiap individu juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan begitu sudah seharusnya setiap individu menjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan ataupun atasan. Hubungan kerja yang terjalin akan sangat berpengaruh terhadap psikologi karyawan. Jalinan komunikasi yang buruk dapat memicu kesalah-pahaman karena gagal dalam menyampaikan pendapat dan aspirasi antar karyawan. Jalinan komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan memotivasi kerja serta membina tim kerja yang kompak.

PT Socfin Indonesia adalah salah satu perusahaan perkebunan patungan antara Pemerintah Republik Indonesia dan Perusahaan Belgia dari sebuah perusahaan bernama Socfin SA (*Societe Financiere des Capuhous Medan Societe Anonyme* yang didirikan oleh Adrien Hallet seorang Insinyur pertanian dari Belgia pada Tahun 1909. PT Socfindo Merupakan perusahaan perkebunan yang cukup dikenal dengan produktivitas dan efisiensi yang tinggi. PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara memproduksi kelapa sawit yang diolah menjadi minyak mentah CPO.

Setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stress yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Socfindo

tanah gambus Sumatera Utara, terutama para karyawan bagian pabrikasi. Para karyawan bagian pabrikasi adalah alat penggerak produksi yang ada diperusahaan. Maka dari itu para karyawan harus bekerja sangat keras supaya produksi tidak terhambat atau terhenti dan dapat memproduksi secara optimal. Pada karyawan PT. Sofindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara stress juga dapat terjadi apabila pada kondisi tersebut terjadi perbedaan aspirasi antara pegawai, disisi lain pihak permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyakut keberlangsungan operasional perusahaan. Terlebih resiko pekerjaan para pegawai sangat tinggi dan rentan terjadi kecelakaan dalam proses produksi sehingga sedikit banyak akan menimbulkan stress pada karyawan yang bekerja di bagian pabrikasi. Pada karyawan yang bekerja di bagian pabrikasi. Pada akhirnya tingkat stress ini akan berpengaruh pada menurunnya kinerja kerja karyawan tersebut.

Selain stress kerja hal ini yang juga penting di PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utarakhususnya dibagian pabrikasi yaitu kondisi lingkungan. Peneliti melihat masih adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan sesama rekan kerja .Hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi tingkah laku mereka. Apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman, menarik, tenang, maka mereka akan merasa senang melakukan setiap tugas diterimanya, selain itu terlalu banyaknya pekerjaan menumpuk seperti banyaknya bahan yang harus diproduksi. Oleh karena itu betapa pentingnya memperhatikan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul

“Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Resiko pekerjaan para karyawan sangat tinggi dan rentan terjadi kecelakaan dalam proses produksi sehingga sedikit banyak akan menimbulkan stress pada karyawan.
2. Masih adanya hubungan kerjasama yang tidak terjalin antar karyawan dalam lingkungan.
3. Terlalu banyak pekerjaan menumpuk membuat kinerja karyawan menjadi menurun, seperti banyaknya bahan yang harus produksi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Didalam perusahaan, ada beberapa masalah yang ada pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara antara lain seperti keselamatan dan kesehatan kerja, kedisiplinan, pengembangan karir. Karena terlalu banyaknya masalah yang ada pada perusahaan, maka penulis membatasi masalah yang ingin diteliti yaitu mengenai stress kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja. Jadi penulis hanya meneliti sekitar karyawan tetap pada PT. Socfindo dan variabel tersebut.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai

masalah, terutama yang berkaitan dengan stress kerja dan lingkungan kerja

- b. Manfaat praktis, untuk memperoleh banyak manfaat yaitu: Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai stress kerja dan lingkungan kerja.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja diartikan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak pendapat yang ingin diberikan tentang kinerja, walaupun berbeda rumusnya akan tetapi dari banyaknya pengertian tersebut tetap saja arti dari kinerja secara garis besar yaitu proses pencapaian hasil.

Menurut Wirawan (2010, hal. 17) “kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, yang sering diindonesiakan menjadi kata performa”. Menurut Veithzal Rivai (2008, hal. 309), “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Wibowo dalam Nurul (2014, hal. 7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Sedangkan Menurut Moeheriono dalam bimantoro (2009, hal. 33) “Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuhan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Maka

pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan.

2) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja bersama rekan.

3) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk

pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja.

Menurut Wibowo dalam Nurul (2014, hal 86) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Robbins (2006, hal 260) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Kecepatan waktu
- 4) Eektivitas
- 5) Kemandirian

Adapun indikator mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain:

- 1) Kualitas
kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Kecepatan waktu
tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Eektivitas
tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Stress kerja

a. Pengertian stress kerja

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

mental, atau perilaku yang tidak wajar. Stress yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas, dan akhirnya menurunkan kinerja karyawannya.

Menurut Veithzal Rivai (2009, hal 1008) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yangterlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Ivanko (2012, hal 88) stress biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Menurut Terry Gregson dalam bimantoro (2007, hal29) stress diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki.Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana mengira dapat menangani tuntutan-tuntutan itu.

Menurut Wahyudi (2017, hal 154) stress merupakan ketegangan jiwa atau tekanan jiwa seseorang yang tidak Nampak wujudnya dan bersifat personal atau pribadi yang mengalaminya, yang dapat dilihat adalah gejala psikis, fisiologis dan perilakunya.Menurut Supayardi (2015, hal 391) stress yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal diri seseorang, dapat menimbulkan ketegangan secara fisik atau psikis.

Sedangkan menurut Handoko dalam Astianto (2011, hal200) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan

seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stress.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Stress Kerja adalah 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 hasil tidak pasti. Stress sebetulnya bisa dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif. Stress dianggap positif karena dengan adanya stress seorang karyawan 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.

Igor dalam Isnaini (2010) menyatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh :

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan, dan klien.
- 2) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 3) Beban lebih

- 4) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang realitis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Dipihak lain, menurut Veithzal Rivai (2009, hal. 1008).stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi penyebab-penyebab stress off the job, misalnya :

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah perkawinan (missal, perceraian)
- 4) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

b. Konsekuensi Stress Kerja

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

- 1) Gejala Fisilogi
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 alkhoh, bicara cepat, gelisa dan adanya gangguan tidur.

c. Faktor yang Mempengaruhi stress kerja

Kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressors. Ada dua kategori stressors, yaitu *on the job* seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan

atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, ambiguitas, wewenang yang tidak mencukupi, umpan yang tidak memadai, konflik antar pribadi, berbagai bentuk perubahan, dan *off the job* seperti masalah anak, masalah perkawinan dan lain-lain (Wahjono, 2010)

Sedangkan menurut Ivanko (2012, hal 94) empat penyebab stress utama yang potensial adalah kehidupan pribadi seseorang, tanggung jawab tugas keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi, dan hubungan kehidupan kerja.

Menurut Sopiah (2008 hal 87-89) Faktor-faktor penyebab stress karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik, seperti suara bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketidadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.
2. Stress karena peran atau tugas, yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa saja yang menjadi tugasnya dan peran yang diminta terlalu besar.
3. Penyebab stress antarpribadi, berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetensi untuk mencapai target.
4. Organisasi, adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi, dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stress.

d. Indikator-indikator Stress Kerja

Menyebutkan beberapa konsekuensi dari stress juga dapat di gunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stress dalam organisasi. Menurut Robbins dalam Wahjono (2010) Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stress tersebut yaitu dari :

- 1) Gejala Fisikologis

2) Gejala Psikologis

3) Gejala Perilaku

Berikut Penjelasannya :

1) Gejala Fisikologis

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, yaitu

1) Meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan,

2) Meningkatkan tekanan darah,

3) Menimbulkan sakit kepala,dan

4) 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:

1) Ketengangan,

2) Kecemasan,

3) Mudah marah,

4) Kebosanan, dan

5) Suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup:

1) Perubahan produktivitas,

2) Absensi,

3) Tingkat keluar masuknya karyawan,

- 4) Perubahan dalam kebiasaan makan,
- 5) Meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol,
- 6) Bicara cepat,
- 7) Gelisah, dan
- 8) Adanya gangguan tidur

Sedangkan indikator-indikator dari stress kerja Menurut Stephen P. Robbins dalam Helmi(2006, hal. 796-797) 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 dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Kepemimpinan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan lebih perasaan nyaman atau sebaliknya. Menurut Supayardi (2015, hal. 391). Sedangkan Menurut Sedarmayati dalam bambang (2009, hal. 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong dalam Rodi (2012, hal. 75), *the work environment consist of the system of work, the design of*

jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik Menurut Sedarmayanti dalam Elib (2011, hal. 26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan Bagus kisworo dalam Rodi (2012, hal. 64). Menurut Sedarmayanti dalam budianto (2007, hal. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antarlain:

1) Lingkungan kerja fisik

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

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung
- b) berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, mejadan sebagainya.
- c) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature,

kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayati dalam Amelia (2007, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

- 1) Penerangan / cahaya ditempat kerja.
- 2) Temperature ditempat kerja.
- 3) Kelembaban ditempat kerja.
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja.
- 5) Kebisingan ditempat kerja.
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja.
- 7) Dekorasi ditempat kerja.
- 8) Musik ditempat kerja.
- 9) Keamanan ditempat kerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang di gunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja non fisik yang baik. Menurut Nitisemito dalam Septianto (2010, hal. 31) adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab kerja
- 2) Perhatian dan dukungan pimpinan
- 3) Kerja sama antar kelompok
- 4) Hubungan kerja
- 5) Kelancaran berkomunikasi

Sedangkan Menurut Sunyoto dalam Junial (2015) 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 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. Dalam hubungan ini beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberhasilan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

- a) Kepemimpinan yang baik.
- b) Distribusi informasi yang baik
- c) Kondisi kerja yang baik
- d) System pengupuhan yang jelas

2) Tingkat kebisingan Lingkungan kerja

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

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 tuntut 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 menuntut 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 perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih di rasakan, dapat menggunakan pengaturan suhu udara.

B. Kerangka Konseptual

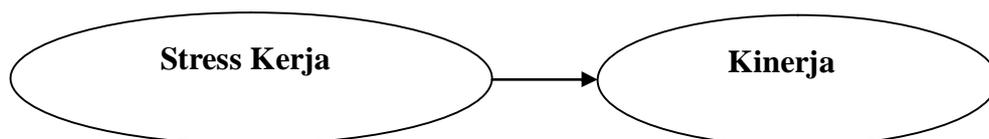
Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain :

1. Pengaruh antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stress kerja merupakan segala sesuatu yang di alami oleh karyawan yang dimana mereka ada ketidak seimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi nerveos. Oleh karena penanganan stress kerja harus di lakukan dengan baik dan berkesinambungan dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Hasil Penelitian terdahulu oleh Anggit Astianto (2014) stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pdam Surabaya

Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

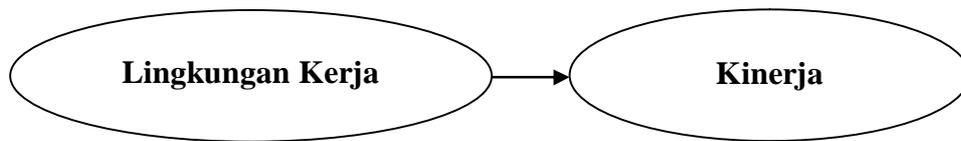


Gambar II.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang penting diperhatikan bagi organisasi. Lingkungan kerja diperlukan karena dengan ini tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula.

Hasil penelitian terdahulu oleh Rodi Ahmad (2013) menyimpulkan bahwa Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten Sleman. Artinya apabila Lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Apabila Lingkungan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan menurun.



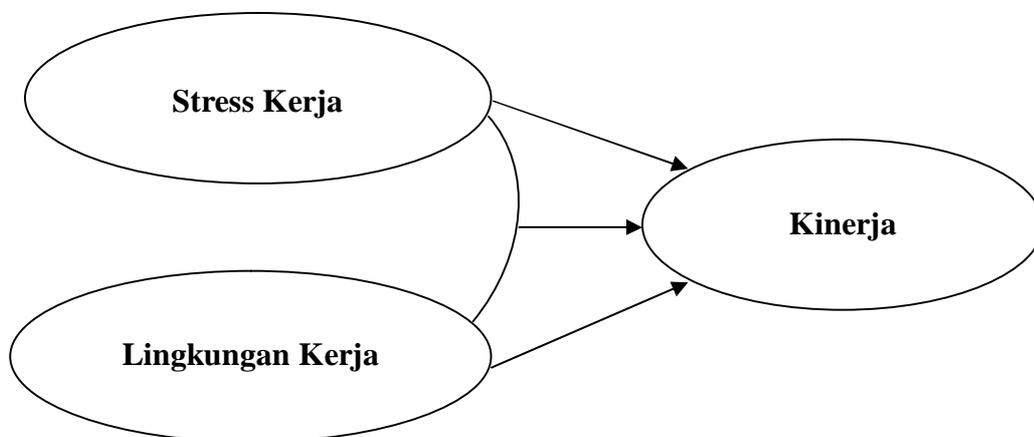
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Dari hasil penelitian terdahulu yang Menurut Aldi Pambudi(2017), menyimpulkan bahwa “Lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero).

Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja teradap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010, hal. 64) hipotesis merupakan “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Sedangkan menurut Juliandi (2013, hal 45) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada faktor-faktor:

1. Adanya pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari datanya maka penelitian menggunakan kuantitatif, namun apabila dilihat cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Juliandi dan Irpan (2015, hal. 12) penelitian kuantitatif mengacu kepada pendekatan positivisme. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja. Menurut Sugiyono (2010, hal. 86) penelitian asosiatif yaitu metode yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana cara suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III. 1
Indikator Kinerja Karyawan

No .	Indikator
1.	Kualitas
2	Kuantitas
3	Kecepatan waktu
4	Evektivitas
5	Kemandirian

Sumber :Robbins (2006, hal 260)

2. Stress Kerja(X_1)

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

Tabel III. 2
Indikator Stress Kerja

No.	Indikator
1	Tuntutan peran
2	Tuntutan organisasi
3	Tuntutan pribadi
4	Kepemimpinan organisasi

Sumber: Menurut Robbins dalam Helmi (2006, hal 796-797)

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis.Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan lebih perasaan nyaman atau sebaliknya.Menurut Supayardo (2015, hal. 391).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal. 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari defenisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini di ambil dari divisi pabrikasi pegawai dan karyawan PT Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utaradivisi pabrikasi berjumlah 277 karyawan.

Tabel III.5
Daftar Karyawan PT Socfindo Kebun tanah Gambus

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Tekniker	4
2	Mandor	50
3	Bengkel	56
4	Kerani	19
5	Kernet	23
6	Operator	61
7	Keamanan	64
	Jumlah	277

Sumber: PT Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 59) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel dan penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populusi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal. 59) sebagai berikut ini :

Rumus slovin :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketiaktelitian

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{277}{1 + (277 \times 0,10^2)} \\ &= \frac{277}{3,77} \\ n &= 73 \text{ orang} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan rumus Slovin di dapatkan jumlah setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 73 orang karyawan.

Tabel III.6
Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Tekniker	$73/277 (4) = 1$
2	Mandor	$73/277 (50) = 13$
3	Bengkel	$73/277 (56) = 15$
4	Kerani	$73/277 (19) = 5$
5	Kernet	$73/277 (23) = 6$
6	Operator	$73/277 (61) = 16$
7	Keamanan	$73/277 (64) = 17$
	Jumlah	73

Sumber: PT Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal - hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket(*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang di gunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Socfindo Kebun Tanah Gambus Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang di susun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan karyawan PT Socfindo Kebun Tanah Gambus, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.7 : Skala Pengukuran

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

Sumber: Sugiyono (2014, hal. 88)

Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang di ukur cukup layak di gunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas yang di gunakan dalam penelitian adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel. Jika R-hitung lebih besar di bandingkan dengan R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu di lihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang di tentukan. Bila sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi dan Irpan, 2015, hal. 77).

Rumus korelasi product momen yaitu :

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

Dimana :

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variable y

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variable x

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel stress kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Pemberian Stress Kerja (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1.	0,607	0,227	Valid
2.	0,710	0,227	Valid
3.	0,604	0,227	Valid
4.	0,608	0,227	Valid
5.	0,472	0,227	Valid
6.	0,634	0,227	Valid
7.	0,705	0,227	Valid
8.	0,692	0,227	Valid
9.	0,770	0,227	Valid
10.	0,555	0,227	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,574	0,227	Valid
2.	0,626	0,227	Valid
3.	0,563	0,227	Valid
4.	0,620	0,227	Valid
5.	0,456	0,227	Valid
6.	0,601	0,227	Valid
7.	0,592	0,227	Valid
8.	0,652	0,227	Valid
9.	0,622	0,227	Valid
10.	0,581	0,227	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,523	0,227	Valid
2.	0,635	0,227	Valid
3.	0,547	0,227	Valid
4.	0,620	0,227	Valid
5.	0,466	0,227	Valid
6.	0,572	0,227	Valid
7.	0,552	0,227	Valid
8.	0,545	0,227	Valid
9.	0,520	0,227	Valid
10.	0,531	0,227	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang realible adalah instrument yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama (Sugiyono, 2012 ha. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument di nyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument di nyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Menurut Arikonto (2002) dalam (Juliandi, 2015, hal. 82) Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu sebagai berikut :

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

Dimana:

- r : Reliabilitas Instrumen
 $\sum ab^2$: Jumlah varians butir
 k : Banyaknya butir pernyataan
 $\alpha 1^2$: Varians total

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel III.11
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Stress Kerja (X_1)	0,830	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,788	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,744	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang stress kerja (variabel X_1) sebesar 0,830 (reliabel), Instrument lingkungan kerja (Variabel X_2) sebesar 0,788 (reliabel), kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,744 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1. Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Menurut Sugiono (2007) Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_N) dengan variabel dependen (Y).

2. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan setiap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang oleh dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu :

Jika nilai variance inflasi factor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Dasar Pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Juliandi dan Irpan (2015, hal. 157)

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1 b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Stress Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

e : Error term

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan di telaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan

tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel stresss kerja dan variabel lingkungan kerja terhadapkinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus:

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

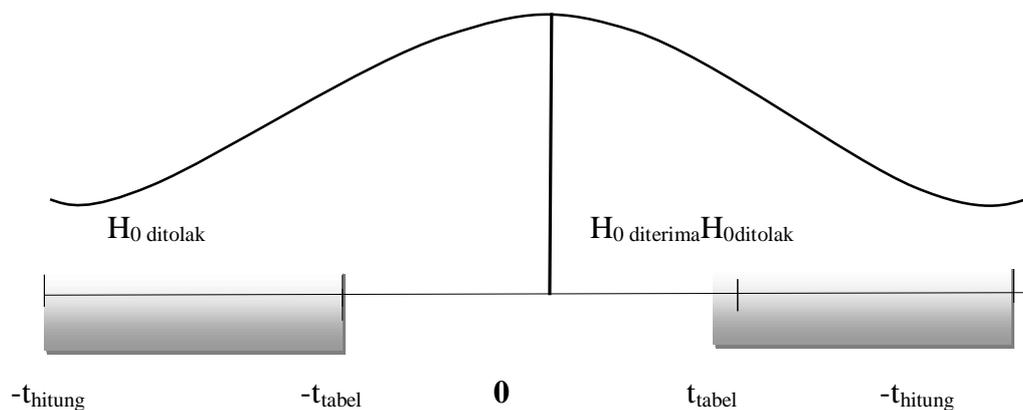
(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Dimana :

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r : Korelasi tabel yang ditentukan

n : Jumlah sampel



Gambar III.I : Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 161)

Dimana :

t_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

t_{tabel} : Nilai t dalam tabel t berdasarkan

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \leq \alpha_{0,05}$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha_{0,05}$) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

4. Uji F (Simulation)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hepotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012 hal. 257)

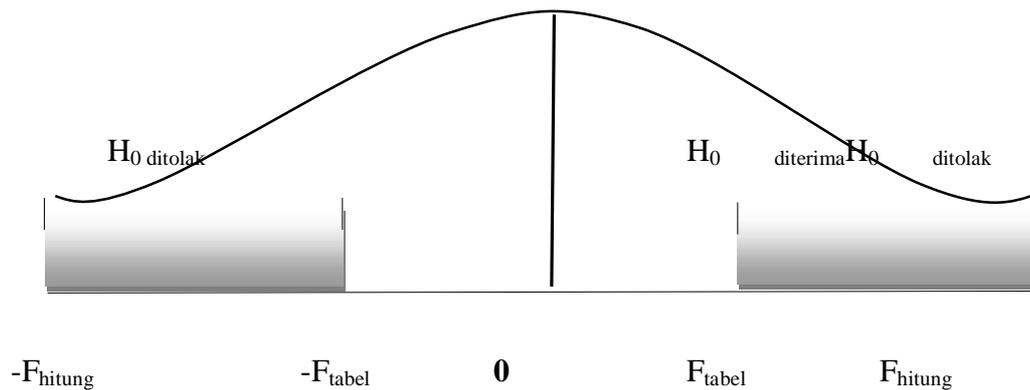
Dimana :

Fh : Tingkat Signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 162)

Dimana :

F_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan

F_{tabel} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

5. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. (Sumber Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 210). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

r^2 : Nilai kolerasi berganda100%

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah stress kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 73 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung stress kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	61 orang	83,7 %
2	Wanita	12 orang	16,3 %
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah (2018)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 61 orang laki-laki (83,7%) dan perempuan sebanyak 12 orang (16,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	14 orang	19,2 %
2	31-40	38 orang	52,1 %
3	41-50	18 orang	24,7%
4	Diatas 51	3 orang	4,1%
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah (2018)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 38 orang (52,1%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (4.1%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	20 orang	27,4%
2	D-3	15 orang	20,5 %
3	Strata-1	32 orang	43,8 %
4	Strata-2	6 orang	8,2%
	Jumlah	73 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 32 orang (43,8%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (8,2%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai stress kerja pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Stress Kerja (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	50,7	33	45,2	3	4,1	0	0	0	0	73	100
2	37	50,7	32	43,8	2	2,7	0	0	0	0	73	100
3	46	63	24	32,9	3	4,1	0	0	0	0	73	100
4	42	57,5	30	41,1	1	1,4	0	0	0	0	73	100
5	30	41,1	33	45,2	10	13,7	0	0	0	0	73	100
6	35	47,9	38	52,1	0	0	0	0	0	0	73	100
7	41	56,2	31	42,5	1	1,4	0	0	0	0	73	100
8	30	41,1	40	54,8	3	4,1	0	0	0	0	73	100
9	33	45,2	38	52,1	2	2,7	0	0	0	0	73	100
10	36	49,3	33	45,2	4	5,5	0	0	0	0	73	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kecemasan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai ketegangan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,7%
3. Dari jawaban ketiga merasa letih dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang berat memudahkan dalam kemarahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai dikejar waktu dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 45,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai ketegangan bila tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kebanyakan berpikir dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,2%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai beban kerja yang berat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai hubungan yang baik dengan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai minder atau tidak percaya diri, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa stress kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	49,3	34	46,6	3	4,1	0	0	0	0	73	100
2	39	53,4	31	42,5	3	4,1	0	0	0	0	73	100
3	38	52,1	33	45,2	2	2,7	0	0	0	0	73	100
4	37	50,7	34	46,6	2	2,7	0	0	0	0	73	100
5	29	39,7	40	54,8	4	5,5	0	0	0	0	73	100
6	37	50,7	30	41,1	6	8,2	0	0	0	0	73	100
7	35	47,9	37	50,7	1	1,4	0	0	0	0	73	100
8	25	34,2	46	63	2	2,7	0	0	0	0	73	100
9	37	50,7	35	47,9	1	1,4	0	0	0	0	73	100
10	42	57,5	30	41,1	1	1,4	0	0	0	0	73	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai dekorasi ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai suasana kekeluargaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai komunikasi yang baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase 52,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai motivasi dan semangat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,7%

5. Dari jawaban kelima mengenai teman saya bersedia mendengarkan keluhan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai suasana yang harmonis, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai menghargai antar satu sama lain, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,7%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai koneksi jaringan yang buruk, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,4%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai keamanan di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,4%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	58,9	26	35,6	4	5,5	0	0	0	0	73	100
2	36	49,3	32	43,8	5	6,8	0	0	0	0	73	100
3	38	52,1	34	46,6	1	1,4	0	0	0	0	73	100
4	27	36,9	40	54,8	6	8,2	0	0	0	0	73	100
5	38	52,1	31	42,5	4	5,5	0	0	0	0	73	100
6	34	46,6	36	49,3	3	4,1	0	0	0	0	73	100
7	37	50,7	30	41,1	6	8,2	0	0	0	0	73	100
8	38	52,1	35	47,9	2	2,7	0	0	0	0	73	100
9	35	47,9	36	49,3	2	2,7	0	0	0	0	73	100
10	44	60,3	29	39,7	0	0	0	0	0	0	73	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai skill dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kecekatan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai pencapaian volume kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai penetapan target kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai bersedia untuk bekerja sama, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,3%
7. Dari jawaban ketujuh berinisiatif dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,7%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berani menerima resiko atas yang dikerjakan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bertanggung jawab dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

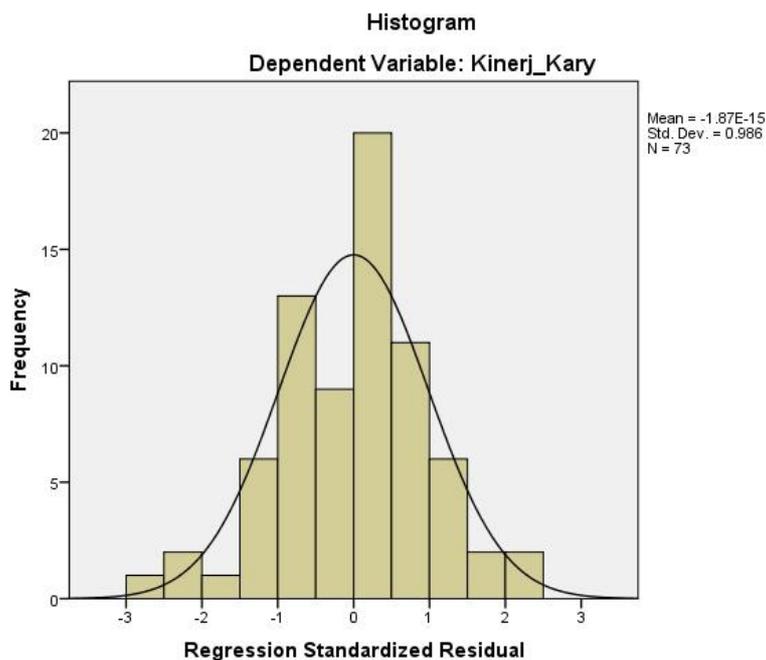
1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis Grafik

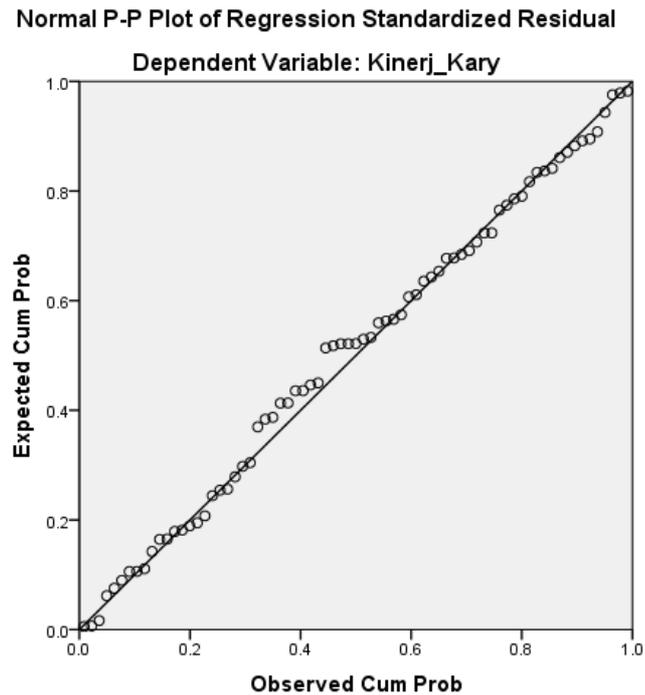
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal

ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	46.882	4.649		10.085	.000		
Stres_Kerj	-.536	.094	-.612	-5.694	.000	.800	1.250
Lingk_Kerj	.487	.103	.507	4.718	.000	.800	1.250

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

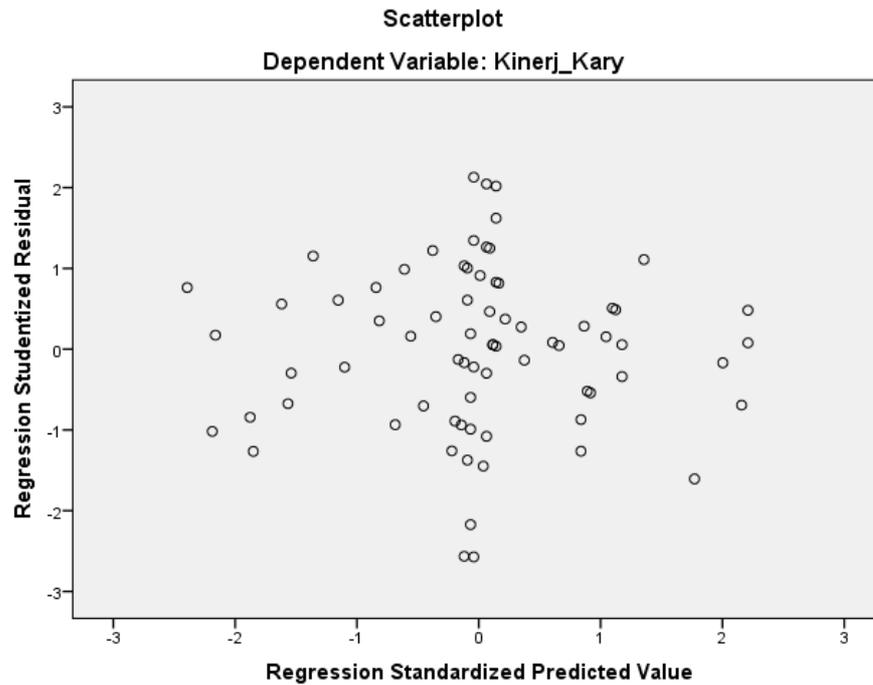
Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai **berikut**:

1. Stress Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,800 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,250 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,800 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,250 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel stress kerja dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut ini:

Tabel IV.9
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	46.882	4.649		10.085	.000		
	Stres_Kerj	-.536	.094	-.612	-5.694	.000	.800	1.250
	Lingk_Kerj	.487	.103	.507	4.718	.000	.800	1.250

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 46,882 - 0,536 X_1 + 0,487 X_2 + e$$

Dimana:

1. Nilai konstanta sebesar 46,882 apabila variabel stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 46,882.
2. Nilai koefisien stress kerja (X_1) sebesar -0,536 menyatakan bahwa apabila stress kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -32,7% .
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,487 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 48,7%.

5. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)

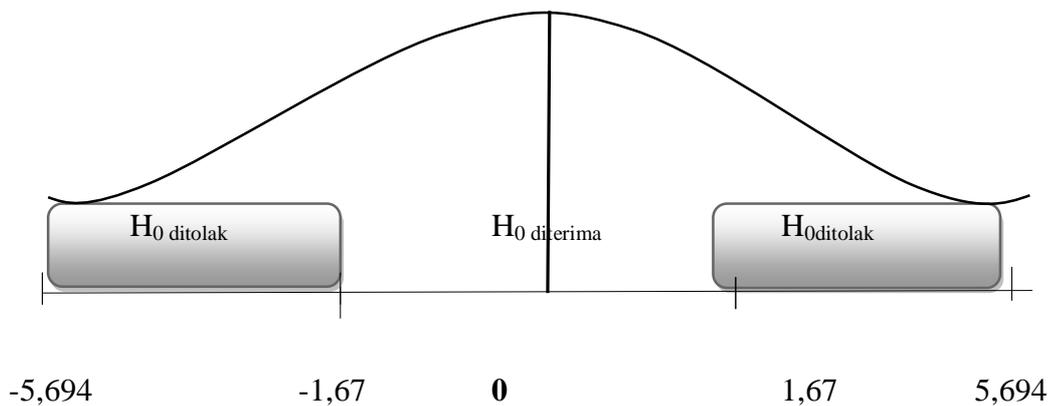
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	46.882	4.649		10.085	.000		
Stres_Kerj	-.536	.094	-.612	-5.694	.000	.800	1.250
Lingk_Kerj	.487	.103	.507	4.718	.000	.800	1.250

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

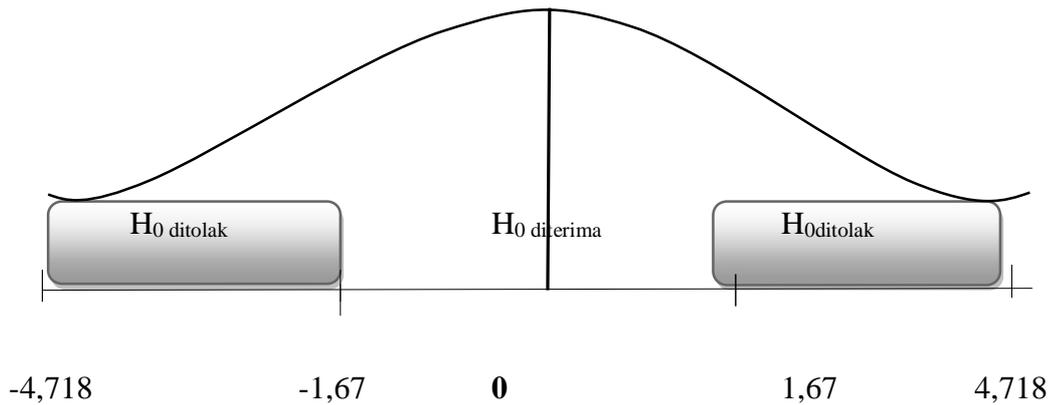
Dari tabel IV.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Stress Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar -5,694 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar -1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} -5,694 > t_{tabel} -1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial stress kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.



Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

2. Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,718 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 4,718 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.



Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

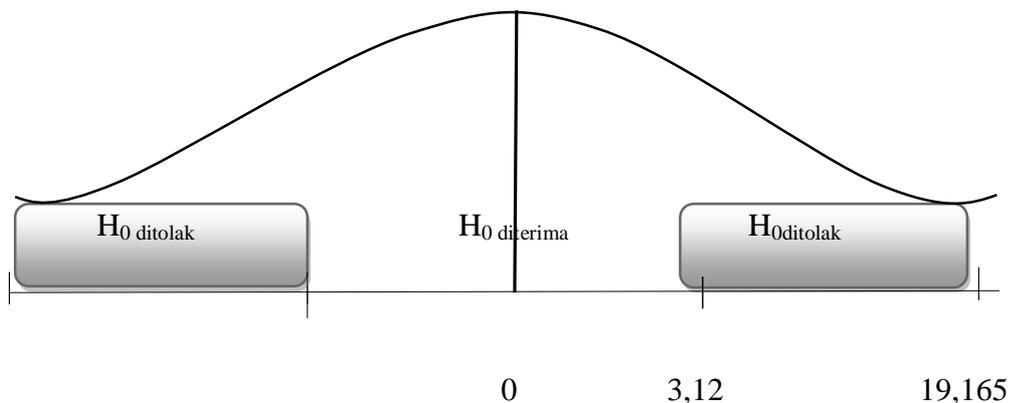
Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.721	2	127.860	19.165	.000 ^b
	Residual	467.019	70	6.672		
	Total	722.740	72			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Lingk_Kerj, Stres_Kerj
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Pada tabel IV.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,165 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,12, maka diperoleh F_{hitung} $19,165 > F_{tabel}$ 3,12 dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara.



Gambar IV.6 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.595 ^a	.354	.335	2.58296	2.884

a. Predictors: (Constant), Lingk_Kerj, Stres_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,354, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,354 \times 100\%$$

$$D = 35,4\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan sebesar 35,4% dipengaruhi oleh stress kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 64,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (stress kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} -5,694 > t_{tabel} -1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, lingkungan pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat stress kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, apabila pegawai merasa tertekan maka tingkat kinerja setiap karyawan juga akan semakin mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) yang diperoleh hasil tingkat stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Dikarenakan hasil t_{hitung} 4,718 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, dengan pegawai merasa yang nyaman dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Murdiyanto (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

3) Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Socfindo Indonesia di Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 19,165 > F_{tabel} 3,12$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,354 atau 35,4% yang artinya variasi dari kinerja karyawan (Y) dengan stress kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 73 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stress kerja (X_1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} - 5,694 > t_{tabel} -1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja (X_1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 4,718 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 19,165 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh

R Square yaitu sebesar 0,354 atau 35,4% yang artinya variasi dari kinerja karyawan (Y) dengan stress kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi Wicaksono (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero)* Jurnal : Manajemen
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Cetakan ke – 11.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Anggit, Heru (2014). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*.Jurnal : Ilmu dan riset manajemen
- Andre, Suhaji.(2014). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal : Manajemen
- Budiano, Amelia (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perusahaan gas Negara (persero)*.Jurnal : Manajemen
- Elib . *pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada perum perhutani unit III jawa barat dan banten* Jurnal : Manajemen
- Hasibuan, Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara
- Helmi Harya (2015) . *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung*
- Junial Pospos (2017).*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Cabang Medan, Skripsi* : Manajemen
- Khoirunnisa Isnaini (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo*Jurnal : Manajemen
- Nasyazidi, Kusdi, Ika (2016). *pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja)* Jurnal : Administrasi Bisnis
- Nela, Bambang, Arik (2014) *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara* Jurnal : Administrasi bisnis
- Nurul Asbah (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Kota Medan, Skripsi* : Manajemen

- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke – 12 . Bandung: AFABETA, CV
- Supayardi, (2015), *Manajemen sumber daya manusia : menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi sumber daya manusia* . Jakarta. Penerbit CV Andi Offset.
- Rivai Veithzal, (2008), *Manajemen SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Zainul, Gunawan, Mardiwastito (2015). *Manajemen kinerja untuk perusahaan dan organisasi: cara tepat dan mudah menilai kinerja teoridan praktek*. Yogyakarta. Penerbit:BPFE
- Rodi Ginanjar (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemdua, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi : Manajemen
- Yusuf Arif, (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2 Jakarta.Penerbit : CAPS
- Wahyudi, (2017). *Manajemen konflik dan stress dalam organisasi: pedoman praktis bagi pimpinan visioner*. Jakarta. Penerbit: CV ALFABETA
- Wirawan, (2015), *Manajemen sumber daya manusia Indonesia : teori, psikologi, hukum keternagakerjaan, aplikasi dan penelitian*. Jakarta. Penerbit : PT. RajaGrafindo Persada