

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO SUHAR
JAYA CABANG CILEUNGI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu program studi manajemen



Oleh :

DINDA ANNISA YUNITASARI

NIM : 2016511081

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Lingkungan kerja dan Stres kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT Indo Suhar Jaya Cabang Cileungsi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya Cabang Cileungsi.

Penelitian dilakukan di PT Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi dengan mengambil 80 karyawan sebagai sampel penelitian. Dikarenakan kurang dari 100 sampel maka seluruh karyawan dijadikan sebagai responden hal ini disebut dengan sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya perbaikan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Karyawan .

Kata Kunci :

Lingkungan kerja, Stres kerja, Kinerja karyawan



ABSTRACT

Work environment and work stress are two of several factors that are suspected to influence the performance of employees of PT Indo Suhar Jaya Cileungsi Branch. To prove the influence of both of them, this study was conducted with the aim to determine the effect of the Work Environment and Work Stress on the performance of employees at PT Indo Suhar Jaya Cileungsi Branch.

Research conducted at PT Indo Suhar Jaya branch of Cileungsi by taking 80 employees as research samples. Due to less than 100 samples, all employees are made as respondents, this is called the saturated sample. Data were collected by questionnaire instrument covered by five rating scales from strongly disagree to strongly agree. Research was conducted quantitatively by describing research data. Regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The research resulted in two findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) The work environment has a positive influence on employee performance 2) Job stress has a positive influence on employee performance. Based on these findings, it is recommended to improve employee performance in order to improve the Work Environment and Work Stress for Employees.

Key words :

Work Environment, Work Stress, Employee performance

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH swt, karena atas lindungannya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO SUHAR JAYA CABANG CILEUNGSI”. Selain daripada itu, penyelesaian proposal skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Susilowati Budiningsih,SH,MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku ketua program studi sarjana manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Dra. Siti Laela, MM, selaku Pembimbing Akademik.
5. Para Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Pimpinan dan Staf PT. Indo Suhar Jaya Cabang Cileungsi yang telah meluangkan waktu untuk membantu kelancaran penelitian ini.
7. Ayah,Ibu, Kakak dan adik yang tanpa pernah lelah memberikan dukungan, semangat dan doa untuk saya menyelesaikan skripsi ini.



8. Zahra,Ica,Mika yang selalu membantu dan memberi semangat untuk menyelesaikan Skripsi ini.
9. Teman – teman seperjuangan kelas E9 dan D6 Mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
10. *Special Thanks to* Idola saya K-pop Idol grup BTS (Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook) yang karya - karyanya selalu memberi semangat dan menemani saya dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Teman – teman Army yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini. I Purple you.
12. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.

Semoga bantuan yang Bapak,Ibu dan Rekan – rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membutuhkan.

Jakarta, 14 Agustus 2020

Dinda Annisa Yunitasari

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
Abstract.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.2 Lingkungan Kerja	11
2.1.3 Stres Kerja	19
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pemikiran	37
2.4 Pengajuan Hipotesis	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Disain Penelitian	39
3.3 Operasionalisasi Variabel	41
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Instrumen Penelitian	44
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.2 Pembahasan.....	69
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	39
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.8 Uji Asumsi multikolinearitas.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	63
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.11 ANOVA.....	66
Tabel 4.12 Koefisien	66

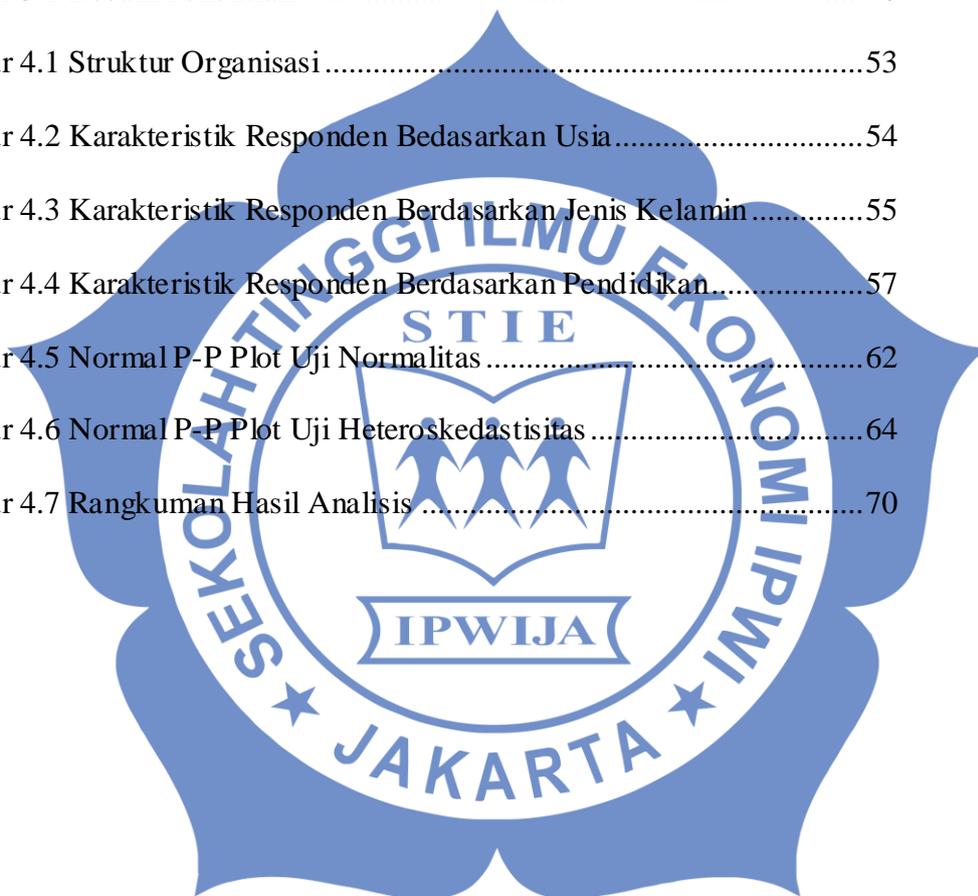
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 3.1 Desain Penelitian	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Gambar 4.5 Normal P-P Plot Uji Normalitas	62
Gambar 4.6 Normal P-P Plot Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar 4.7 Rangkuman Hasil Analisis	70



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Halaman Judul	78
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 3 Data Tabulasi X1	84
Lampiran 4 Data Tabulasi X2	87
Lampiran 5 Data Tabulasi Y	89
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X1	92
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas X2	93
Lampiran 8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Y	94
Lampiran 9 titik persentase distribusi t (df = 1 – 100)	95
Lampiran 10 Tabel r (untuk df = 1-100)	98
Lampiran 11 Output Uji Regresi Berganda	101
Lampiran 12 Output Uji F	101
Lampiran 13 Output Uji t	101
Lampiran 14 Output Uji Multikolinearitas	102
Lampiran 15 Koefisien Determinasi (R^2)	102
Daftar Riwayat Hidup	103

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi.

Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya lingkungan kerja yang baik dan terkoordinasi.

Menurut Rivai (2015) kinerja karyawan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Miner (dalam As'ad, 2004:48) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

Menurut Morgan dan King (dalam Khaerul Umam, 2010: 203), Stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja berdampak buruk bagi lingkungan perusahaan karena dapat mengganggu produktivitas kerja perusahaan dan merugikan diri karyawan itu sendiri,

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi dapat menimbulkan tekanan – tekanan yang harus dihadapi individu dalam pekerjaannya. Tekanan dapat berasal dari lingkungan keluarga dan lingkungan sosial yang berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif. Contoh stres yang berdampak positif seperti menimbulkan semangat untuk bekerja sedangkan stres yang memberi dampak negatif dapat membuat karyawan malas untuk bekerja. Pada tingkat stres tertentu diharapkan dapat memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dalam penelitian ini peneliti meneliti mengenai dampak positif dari stres kerja.

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik dan tinggi yang dapat membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Selain stres faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002:183), lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Sedangkan menurut sedarmayanti (2001:21), lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menunjang produktivitas dari karyawan perusahaan. Sehingga berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan fisik suatu perusahaan merupakan suatu kondisi untuk memberikan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Indo Suhar Jaya cabang cileungsi. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha retail. PT. Indo Suhar Jaya baru saja membuka cabangnya dikawasan Cileungsi tepatnya di perumahan Harvest City, Cileungsi. Toko ini baru beroperasi pada Maret 2019, Kegiatan yang dilakukan oleh PT. Indo Suhar Jaya ialah penyedia barang – barang kebutuhan rumah tangga sehari-hari, selain itu narma toserba cabang cileungsi ini juga menyediakan barang – barang matrial bangunan.

PT. indo suhar jaya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan penjualan perusahaan. Lingkungan yang baik serta dapat meminimalisir stress karyawannya sangat dibutuhkan untuk meningkatkan dan menjaga konsistensi kinerja karyawan. Mengingat usaha ini baru saja dibuka sehingga dibutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suhar Jaya Cabang Cileungsi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh stres kerja



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawa di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi. Selanjutnya tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawa di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dibidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan + kebijakan yang berhubungan dengan stres kerja dan lingkungan kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.

1.5 Sistematika Penulisan

sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab 2 Kajian Pustaka

Memaparkan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait topik penelitian ini mencakup grand teori dan mengenai stres kerja dan disiplin kerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Bab 3 Metodologi Penelitian

merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum PT.Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi, karakteristik responden, pengujian data, analisis data penelitian dan pembahasan.

Bab 5 Kesimpulan dan saran

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan dibahas di bab sebelumnya.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2012:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Mangkunegara (2016:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus pada masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2016:21) meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*human resources planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.



3. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai masa pension.
10. Kedisiplinan, adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

11. Pemberhentian, adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab- sebab lainnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan perkerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian lingkungan menurut Armstrong (dalam Bagus Kisworo, 2012:75), *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 terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara – cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001 :21), lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Sedangkan menurut saydam (2000:226), mendefinisikan lingkungan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbins (2008:86) lingkungan adalah lembaga – lembaga atau kekuatan – kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran – sasaran sebuah organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat sehingga target perusahaan tidak tercapai dan kinerja karyawan menurun.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





2.1.2.1 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu 1) lingkungan fisik, dan 2) lingkungan non fisik (Sedarmayanti 2001:21):

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001:21).

a. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Faktor – faktor lingkungan kerja fisik yang diuraikan oleh Ahyari dan Alex S. Nitisemito yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat – alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada

itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus.

3. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya ditempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006 : 208).

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, sehingga hasil kerja para karyawan itu mempunyai kualitas yang cukup baik karena pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Suhu Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawannya, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah. Selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5. Keamanan Kerja

Menurut Badri (2006:233), keamanan memiliki dua dimensi , yaitu keamanan barang – barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan dikantor menurut Rowh (dalam Badri, 2006:223) : (1) penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ketangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) penggunaan pengaman komputer, pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file – file penting. (3) penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat,jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang dipasang diatap kantor; (5) penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file – file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2006:216), kebisingan yang terus berulang – ulang akan

menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendegaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius.

7. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Sedarmayanti (2001), ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.





2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan. Dengan begitu kinerja karyawan akan bisa lebih maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, tidak bisa lepas dari kinerja seorang pemimpin. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2001).

2.1.2.2 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) indikator – indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang akan menghambat pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber udara segar adalah adanya ventilasi udara yang baik, tanaman disekitar tempat kerja, dan pemakaian *Air Condition (AC)*.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan salah satu polusi yang sulit untuk diatasi, kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena apabila dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas meningkat.

2.1.3 Stres Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu asset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja yang perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar produktivitas karyawan juga pada posisi yang diharapkan. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal – hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi.

Pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering marah – marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres juga didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut:

Grenberg (dalam Setiyana, 2013:384) mengemukakan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit untuk didefinisikan. Stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres. Stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik Individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai.

Hasibuan (2016:204) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah – marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2016:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001:108).

Adapun pengertian stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stressor (sumber – sumber stress) yang datang dari lingkungan seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu (Iswanto, 2002:25).

Seorang ahli yaitu Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011:17) menyatakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal, yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis pada pegawai yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikis dan perilaku pegawai.

2.1.3.1 Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja

Kondisi – kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressor. Stres dapat disebabkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi beberapa stressor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya.

Handoko (2000:200-201) menjabarkan bahwa penyebab stres *on the job* antara lain adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan.
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.



4. Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
5. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
6. Perbedaan antara nilai – nilai perusahaan dan karyawan.

Sedangkan, penyebab stres *off the job* antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kekuatiran finansial.
2. Masalah – masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah – masalah fisik.
4. Masalah – masalah perkawinan.
5. Masalah – masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Hasibuan (2016:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

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

Menurut Robbins (2008:121) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas didalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stress tinggi.

2. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan apakah orang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

2.1.3.2 Gejala Stres Kerja

Gejala – gejala yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres kerja adalah :

1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung.
2. Komunikasi yang tidak efektif.
3. Perasaan terkucil dan asing.
4. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
5. Kehilangan kreativitas.
6. Prestasi kerja menurun.
7. Pengambilan keputusan tidak optimal.
8. Hilangnya semangat dan energi dalam bekerja.

2.1.3.3 Dampak Stres Kerja

Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (dalam Michael A (2003 : 6) sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

2.1.3.4 Dimensi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204), stres kerja dapat diukur dari berbagai penyebab yaitu :

1. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas – tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan dan atasan mengenai tugas – tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit.

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas – tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi karena salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan dan tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja.

2.1.3.5 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2015:517) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan dua acara, pertama pendekatan individual dan kedua melalui pendekatan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat



mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individual meliputi:

1. Meningkatkan keimanan
2. Melakukan meditasi dan pernapasan
3. Melakukan kegiatan olahraga
4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Bagi perusahaan bukan karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan perusahaan meliputi:

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3. Menyediakan sarana olahraga
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6. Melakukan restrukturisasi tugas
7. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

2.1.3.6 Upaya Penanggulangan Stres

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Sondang P. Siagian (2014: 302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stres
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Upaya penanggulangan stres sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

2.1.3.7 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:237) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu:

1. Beban kerja.
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
3. Ketegangan dan kesalahan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Pengertian kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190).



Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2014 : 41).

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja ialah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

2.1.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).





Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2015 : 552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang sesuai, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif.
6. Untuk pembeda antara satu dan karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.4.3 Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2015:311) penilaian kinerja dapat berguna untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan diidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi : perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi



untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.4.4 Dimensi Kinerja

Menurut Edison (2016 : 196) dimensi kinerja terdiri dari:

- a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang,pekerjaan,atau jumlah uang yang dihasilkan

- b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

- c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

- d. Taat asas



Tidak saja memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.4.5 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:75), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau



menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian	Persamaan
1.	Sustrisno (2014)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di madrasah Aliyah negeri demak	Menggunakan analisis regresi berganda dengan membandingkan nilai alpha sebesar 0,05 dan juga membandingkan nilai t table dan t hitung.	Dari hasil yang diperoleh stress kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.	Meneliti tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





2	Hidayat (2018)	Pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. kakuichikasei Indonesia cikarang	Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis linier berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t, uji-F, dan uji-R	Dari hasil yang diperoleh stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan
---	----------------	--	--	--	--

3	Sari (2017)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Cipta Buana Media Bekasi	Menggunakan analisis regresi linier berganda dengan membandingkan nilai alpha 0,05 dan juga membandingkan nilai f hitung dan nilai f table	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
---	-------------	---	--	---	--

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4	Fa'izah (2018)	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Harapan mulia cibarusah Bekasi	Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian, serta analisis regresi linear ganda pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5	Wicaksono (2017)	pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan depot LPG balongan pt pertamina (persero)	analisis regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesis	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	meneliti pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan
6	Yuda (2018)	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT VAN aroma	Penelitian dilakukan secara kuantitatif. Sample penelitian dihitung menggunakan rumus slovin dengan margin error 10%	Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja	Meneliti pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				karyawan	
7	Santosa (2018)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja customer service officer (COS) pada PT Bank Central Asia wilayah cibubur	Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F	Stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja CSO	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

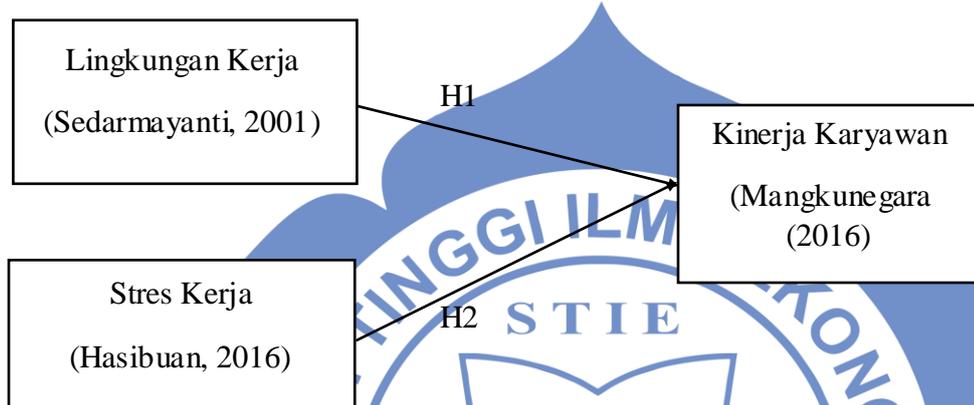
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

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

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, agar kinerja karyawan bisa terus

meningkat maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawannya.

Dari penjelasan di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H₁ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.
- H₂ : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT Indo Suhar Jaya Jl. Harvest City Boulevard, Cileungsi Kidul kec.Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820. Penelitian ini dilakukan selama enam bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Table 3.1
Jadwal Penelitian

Keterangan	2019			2020		
	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Penelitian pendahuluan						
Penyusunan proposal						
Pengumpulan data						
Penyusunan laporan						

3.2 Disain Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

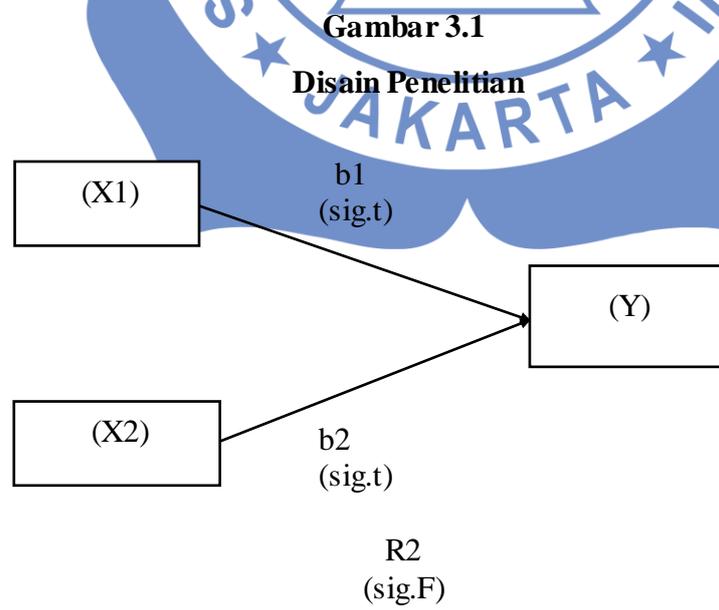
1. Variabel bebas atau Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2011:61). Pada penelitian ini lingkungan (X1) dan stres kerja (X2) ditetapkan sebagai variabel bebas atau independen.

2. Variabel terikat atau Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004). Pada penelitian ini kinerja karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat atau dependen.

Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R.Square dengan uji F (sig.F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien regresi X2 terhadap Y) kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2012:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu

yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Lingkungan kerja (X_1) lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti 2001:21)	Penerangan/cahaya ditempat kerja	Interval (1-5)	1,2,3,4
	Sirkulasi udara di tempat kerja		5,6,7
	Kebisingan di tempat kerja		8,9,10
Stres kerja (X_2) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stres menjadi <i>nervous</i> dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah – marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. (Hasibuan 2016:204)	Beban kerja	Interval (1-5)	1,2,3,4
	Tuntutan dan tekanan		5,6,7
	Ketegangan dan kesalahan		8,9,10
Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan	Kualitas	Interval (1-5)	1,2,3
	Kuantitas		4,5
	Tanggung Jawab		6,7,8



dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).	Inisiatif		9,10
--	-----------	--	------

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti. Obyek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda, sistem dan prosedur, fenomena, dan lain – lain (Kountur, 2009:145). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Suhar Jaya Cabang Cileungsi yaitu sejumlah 80 responden.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Suyanto, 2004 dalam Mulyanto dan wulandari, 2010:100).

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10 – 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian jumlah populasi sebanyak 80 orang tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis memutuskan mengambil seluruh jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 80 orang respoden sebagai sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu denga teknik sample jenuh atau sensus yaitu mengambil sampel berdasarkan populasi yang ada.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data



Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta sehingga dapat memberi manfaat bagi peneliti atau memberi gambaran kepada peneliti tentang kondisi atau suatu keadaan. (Sugiyono, 2012:5).

Data dari suatu penelitian diperoleh dari bermacam – macam sumber, namun dapat dikelompokkan ke dalam dua sumber utama yaitu (Kountur, 2009:178–179):

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda namun data tersebut dapat dimanfaatkan. Data sekunder dapat diperoleh dari buku, majalah, internet, dan lain – lain.

2. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber penelitiannya. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh data primer, diantaranya melalui:

- a. wawancara, cara pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban langsung dari sumber utama data.
- b. observasi, dilakukan dengan cara mengamati obyek yang merupakan sumber data utama.
- c. kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi



Merupakan metode pengumpulan data primer mengenai perilaku atau fenomena tertentu tanpa mengajukan pertanyaan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati obyek yang merupakan sumber data utama.

2. Metode Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawaban.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas – reabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41).

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item – Total Correlation) dengan r tabel (lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom Corrected Item – Total Correlation) $> 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi



jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Numally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 126) .

3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe metric (interval atau rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linie Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik – titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi



multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance yaitu jika :

- a. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0.2.
- b. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.
- c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin – Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin – Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $< DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $< DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

- d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = stres kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi lingkungan kerja

b_2 = Koefisien Regresi stres kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh lingkungan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$: Tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: Layak



Layak tidaknya model persamaan regresi linear ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sigF) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$ dan nilai Adjusted R square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya Cileungsi.

Apabila model penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Jika $\text{sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.
- Jika $\text{sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.
- Jika $\text{sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suhar Jaya cabang Cileungsi.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Amstrong, Michael. 2003. *Managing People: A Practical Guide For Line Managers*. PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit
- Badri Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga. Surabaya.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermita, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep*.
- Iswanto, Hadi. 2002. *Petunjuk Perawatan Anggrek*. Agro Media Pustaka. Jakarta.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Kisworo, Bagus. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan* Tesis.UNY. Semarang Jawa Tengah.
- Kountur, Ronny. 2009. *Metode Penelitian*. Manajemen PPM, Jakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Penguipaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Mulyanto; Wulandari. 2010. *Penelitian metode & analisis*. Cv. Agung. Semarang.

Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Prenhallindo. Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar maju. Bandung.

Setiyana, V.Y. 2013. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

_____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Alfabeta. Bandung.

Pengertian Stres Kerja dan Gejala Stres Kerja Menurut Para Ahli. [On-line]. [Diakses pada 25 Januari 2020 jam 13.30.](#)

Fai' zah, Nurul. 2018. *Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Harapan mulia cibarusah Bekasi*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.

Hidayat, Rahmat. 2018. *Pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. kakuichikasei Indonesia cikarang*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.

Kautsar Rizki Bayu, *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis*. [On-line] Diakses pada 25 januari 2020 jam 14.00.

Pradana prasetya, Pradana. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)*. Skripsi. Universitas Ekonomi Yogyakarta. [On-line] Diakses pada 20 januari 2020 jam 19.40.

Santosa rimah, cipta. 2018. *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja customer service officer (COS) pada PT Bank Central Asia wilayah cibubur*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.

Sari Diana, Novita. 2017. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Cipta Buana Media Bekasi*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Penguipaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sutrisno, edi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. [On-line] Diakses pada 21 januari 2020 jam 20.10.

Wicaksono pambudi, Aldy. 2017. *pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan depot LPG balongan pt pertamina (persero)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. [On-line] Diakses pada 20 Januari 2020 jam 19.20.

Yuda, karlina. 2018. *Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT VAN aroma*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta