

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

BAGIAN PRODUKSI PADA

PT. QL Agrofood Bekasi

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan

Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

VANLI SAPUTRA

NIM: 2013511093

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2017



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja bagi karyawan produksi pada PT. QL Agrofood Bekasi. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat.

Dalam menentukan sample diperlukan suatu metode pengambilan sample yang tepat agar diperoleh sample yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Sampel yang akan di pakai sebagai analisis data berjumlah 50 orang. Sampel ini ditetapkan secara random yaitu dipilih secara acak dimana setiap karyawan mempunyai hak sebagai sampel.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) tidak mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terindikasikan pada koefisien determinan (R^2) sebesar $-0,029$ yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variasi pada variabel kinerja karyawan sebesar 29 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 71 % dijelaskan oleh variabel-variabel selain lingkungan kerja dan stres kerja.

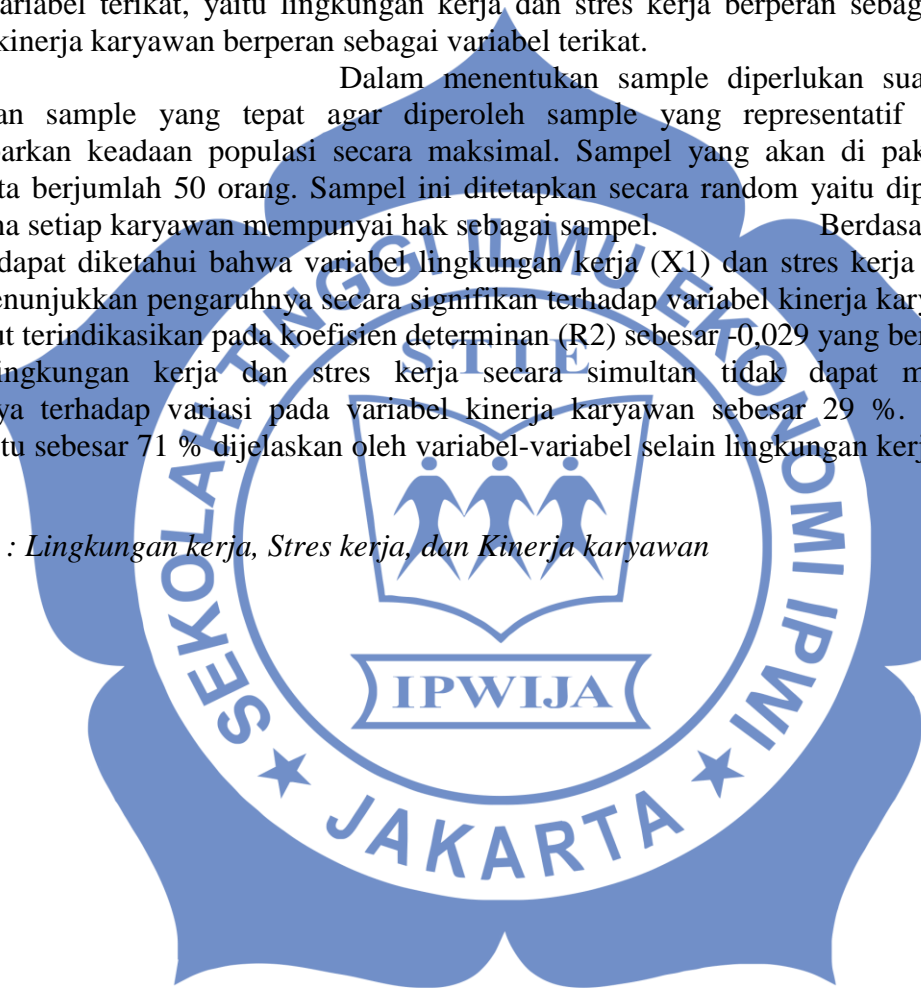
Kata kunci : Lingkungan kerja, Stres kerja, dan Kinerja karyawan

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Gedung Ilmiah Ekonomi IPWI Jakarta

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





ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and job stress on performance for production employees at PT. QL Agrofood Bekasi. Where the proposed two independent variables and one dependent variable, namely the working environment and job stress acting as independent variables and employee performance served as dependent variables.

In determining the sample required an appropriate sampling method in order to obtain a representative sample and can describe the state of the population to the maximum. The sample to be used as a data analysis amounted to 50 people. This sample is set at random, randomly selected, where each employee has the right as a sample.

Based on the results of the research can be seen that the work environment (X1) and work stress (X2) are not able to show significant influence to employee performance variable (Y). This is indicated on the determinant coefficient (R2) of -0.029 which means that the working environment and work stress variables simultaneously can not explain the effect on the variation on employee performance variable of 29%. While the rest that is equal to 71% explained by the variables other than the work environment and work stress.

Keywords : work environment, job stress, employee performance.

© Hak cipta dimiliki oleh 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 :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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 ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Juniarto R. Prasetyo. MPM, Ed.D selaku pembimbing pertama yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Muh. Ali Maskuri. SE. MM selaku pembimbing kedua yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Y.I Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan staf PT. QL Agrofood Bekasi yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program S1 Manajemen STIE IPWIJA.
8. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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 perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

© 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.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Jakarta, Agustus 2017

Penulis



© 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 ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Pernyataan	iii
Halaman persetujuan	iv
Halaman Pengesahan	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis	24
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	

© Hak Cipta dan 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



3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2 Disain Penelitian	27
3.3 Operasionalisasi Variabel	28
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Metode Pengumpulan Data	34
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	34
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	36

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

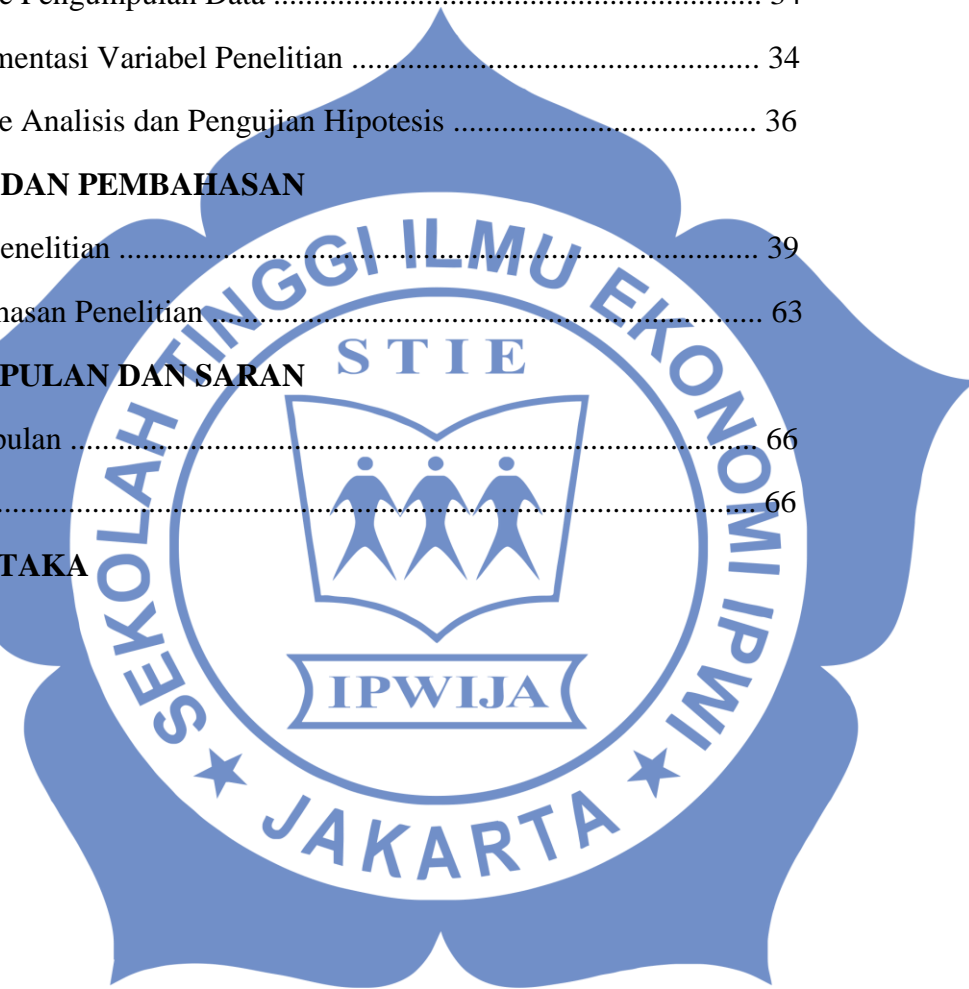
4.1 Hasil Penelitian	39
4.2 Pembahasan Penelitian	63

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66

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 1.1.	Hasil Pencapaian Produksi PT. QL Agrofood Tahun 2014-2016	3
Tabel 1.2.	Kualitas Produk Yang Dihasilkan PT. QL Agrofood Tahun 2014-2016	3
Tabel 3.1.	Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Lingkungan Kerja (X1)	30
Tabel 3.3.	Operasionalisasi Stres Kerja (X2)	31
Tabel 3.4.	Operasionalisasi Kinerja Karyawan (Y)	32
Tabel 4.1.	Usia Responden	41
Tabel 4.2.	Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.3.	Pendidikan Terakhir Responden	43
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Stres Kerja	45
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.8.	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja	47
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.10.	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Secara Keseluruhan	47
Tabel 4.11.	Tanggapan Responden Tentang Pewarnaan Ruang Tertata Dengan Baik	48
Tabel 4.12.	Tanggapan Responden Tentang Nilai Kebersihan Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.13.	Tanggapan Responden Tentang Suhu Udara	49
Tabel 4.14.	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Keselamatan Dan Peralatan Kerja Karyawan	50
Tabel 4.15.	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Karyawan	50

© 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



Tabel 4.16.	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Atasan	51
Tabel 4.17.	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Harmonis Antar Rekan Kerja	51
Tabel 4.18.	Tanggapan Responden Tentang Persaingan Tidak Sehat	52
Tabel 4.19.	Tanggapan Responden Tentang Sikap Pemimpin	53
Tabel 4.20.	Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan	53
Tabel 4.21.	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Harmonis Dengan Pimpinan	54
Tabel 4.22.	Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama Antar Karyawan	55
Tabel 4.23.	Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Saat Bekerja	55
Tabel 4.24.	Tanggapan Responden Tentang Inisiatif Dalam Bekerja	56
Tabel 4.25.	Tanggapan Responden Tentang Kejujuran Dalam Bekerja	56
Tabel 4.26.	Tanggapan Responden Tentang Peningkatan Kualitas Kerja	57
Tabel 4.27.	Tanggapan Responden Tentang Disiplin Dalam Bekerja	57
Tabel 4.28.	Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.29.	Analisis Data Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.30.	Analisis Pengujian Secara Bersamaan (Uji F)	61
Tabel 4.31.	Analisis Pengujian Secara Bersamaan (Uji T)	62

© 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



BAB 1

PENDAHULUAN

1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan dengan kinerja karyawannya yang mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (adaddanuarta.blogspot.co.id). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara,2009:67). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

PT.QL Agrofood adalah perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang seluruh sahamnya dimiliki oleh QL Resources Berhad, sebuah perusahaan agro bisnis terkemuka di

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya 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 seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Malaysia. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pakan ternak, berlokasi di Kota Bekasi dan resmi beroperasi pada tahun 2014. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing di pasaran. Perusahaan juga harus mempunyai inovasi untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada. Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan. Karyawan PT.QL Agrofood diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produksi yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produksi PT.QL Agrofood disajikan dalam Tabel 1.1



Tabel 1.1 Hasil pencapaian produksi PT.QL Agrofood tahun 2014-2016

No	Tahun	Target produksi	Realisme	persentase
1	2014	144.000 ton	122.400 ton	85%
2	2015	144.000 ton	127.800 ton	88,75%
3	2016	144.000 ton	138.600 ton	96,25%

(sumber : data produksi PT.QL Agrofood Bekasi, 2017)

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



Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang

ditetapkan perusahaan, meskipun perolehan hasil produksi terus meningkat setiap tahun. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan PT.QL Agrofood diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil kualitas hasil produksi yang rusak atau tidak sesuai dengan jenis produk yang dibutuhkan oleh pelanggan. Berikut adalah tabel jumlah kualitas produk yang rusak atau tidak sesuai PT.QL Agrofood di sajikan dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2 Kualitas produk yang dihasilkan PT.QL Agrofood tahun 2014-2016

No	Tahun	Jumlah produksi	Produk rusak	Persentase
1	2014	122.400 ton	235 ton	0,19%
2	2015	127.800 ton	210 ton	0,16%
3	2016	138.600 ton	200 ton	0,14%

(sumber : data produksi PT.QL Agrofood Bekasi, 2017)

Berdasarkan tabel 1.2, masih terdapat hasil produk yang rusak dan tidak sesuai dari proses produksi di PT.QL Agrofood hal ini terlihat tingkat kerusakan yang menurun setiap tahun. Dengan jumlah produk yang rusak tersebut, maka perusahaan akan terus menekankan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan pada tabel 1.1 dan 1.2, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia PT. QL Agrofood kurang optimalnya kinerja karyawan diindikasikan karena konsentrasi karyawan terhadap tugasnya kurang baik, hal tersebut timbul dari faktor suasana lingkungan tempat karyawan berkerja maupun partner kerja dan pengaruh waktu kerja ataupun adanya masalah dari keluarga yang dapat mempengaruhi segi psikologis sehingga menimbulkan stres kerja pada karyawan. Dimana suasana lingkungan



kerja karyawan yang dirasa kurang nyaman adalah suara bising mesin produksi, ruangan berdebu karena faktor produksi yang mana karyawan harus mengerjakan tugas utamanya dan juga membersihkan sisa-sisa debu produksi yang ada. Adapun partner kerja yang kurang kompak. Pengaruh waktu kerja yang diindikasikan dapat menimbulkan stres kerja adalah adanya sistem shift kerja bagi karyawan, dimana jam kerja diawali dari pukul (00:00-08.00 WIB) dan dilanjutkan shift berikutnya pukul (08:00-16:00), dan beberapa karyawan yang mempunyai masalah pribadi diluar dari pekerjaannya juga diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati,(2011:2) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. QL

AGROFOOD BEKASI”

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan seperti berikut :

1. Tidak tercapainya target produksi pada PT.QL Agrofood Bekasi.
2. Kurangnya kenyamanan lingkungan kerja karyawan.
3. Kurang kompaknya partner kerja.
4. Kurang fokus terhadap pekerjaan.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa lingkungan kerja dan stres kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja menyebabkan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan alasan tersebut peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan bagian produksi di PT. QL Agrofood Bekasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di area produksi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PT. QL Agrofood Bekasi?



2. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan produksi pada PT. QL Agrofood Bekasi?

3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. QL Agrofood Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. QL Agrofood Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. QL Agrofood Bekasi.

4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. QL Agrofood Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. QL Agrofood Bekasi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. QL Agrofood Bekasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. QL Agrofood Bekasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

Bab satu yaitu pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab dua yaitu landasan teori mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Bab tiga yaitu metode penelitian menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

Bab empat yaitu gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab lima yaitu penutup menjelaskan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan.

© 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



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

1 Landasan Teori

1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. (Sumber: Wikipedia).

Menurut Sonny Sumarsono (2003, h 4), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua adalah SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis,

yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Achmad S. Rucky dalam situs www.gurupendidikan.com menjelaskan manajemen Sumber Daya Manusia adalah aplikasi yang lebih tepat pada efisiensi yang sama dalam pemanfaatan, akuisis, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki

© 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



oleh organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat optimal dari pemanfaatan sumber daya

manusia oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja menurut Sulistiyani (2003:223) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2001, h.68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

A. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1997, h.164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.



2. Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- a) Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b) Kesiediaan untuk bekerja.
- c) Lingkungan kerja yang mendukung.
- d) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan, (Prawirosentono, 1999).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktro, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan 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.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 177) pada situs www.materibelajar.id mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Dalam infodanpengertian.blogspot.co.id menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

A. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

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 secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik



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

B. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001, h.21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising



Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut saat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.4 Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja adalah suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan (Rivai, 2004:108). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204).

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga



kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Ashar Sunyoto, 2001, h.380).

A. Penyebab Stres Kerja

Menurut Carry Cooper (dikutip dari Jacinta F, 2002) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Overload. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

Deprivational stres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

2. Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya



prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

4. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

Pengendalian yang buruk terhadap penyebab stres kerja dapat berakibat pada penyakit dan menurunnya penampilan dan produktivitas. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan, dan frustrasi (Anwar Prabu, 1993, h.93).

B. Dampak Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996, h.363) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Dibagi menjadi 5 kategori efek dari stres 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.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jacinta (2002), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dampak terhadap perusahaan
 - a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
 - b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
 - c) Menurunnya tingkat produktivitas.
 - d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi dan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi

© 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



atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

2. Dampak terhadap individu

Muncul masalah – masalah yang berhubungan dengan:

a) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

b) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

c) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya.

Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



1. Penelitian Iin Melindasari (2015) yang menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Gresik. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable independen (lingkungan kerja dan stres kerja) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variable dependen (kinerja karyawan). Dan dapat diketahui bahwa variable lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y). Dari kedua variable tersebut diketahui bahwa variable lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian Medi Prakoso (2016) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan Art studio Jakarta pusat. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda diketahui bahwa motivasi kerja ($\beta=0,187$; $p=0,002$) dan kompensasi ($\beta=0,214$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,066. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.
3. Penelitian Aditya Nur Pratama (2016) yang menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Razer Brothers. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,198 ($*p<0,05$; $p=0,021$) berpengaruh positif 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



Sedangkan disiplin kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,174 ($p > 0,05$; $p = 0,042$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,069. Artinya, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,9% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawan akan lebih baik lagi atau meningkat.

Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

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



Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental

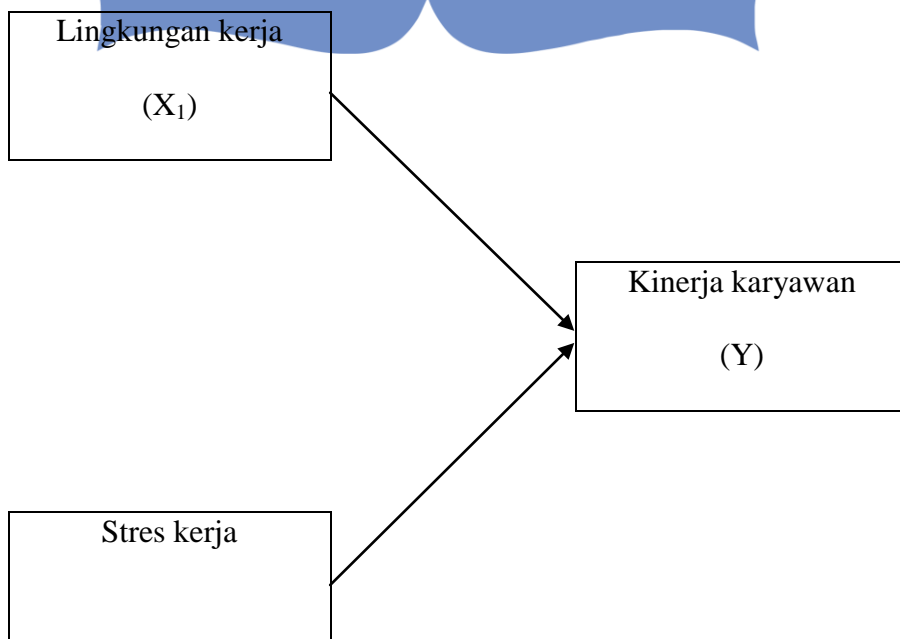
terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dampaknya terancam.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran,

sebagai berikut :



Gambar : 2.1 Kerangka pemikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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



(X₂)

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998:67).

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. QL Agrofood Bekasi.
2. Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. QL Agrofood Bekasi.

© 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



BAB 3

METODE PENELITIAN

3. 3.1 Tempat dan waktu penelitian

4. Tempat dari objek penelitian adalah PT.QL Agrofood Bekasi. Yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri pakan ternak, berlokasi di kota Bekasi.

5. Waktu penelitian di sajikan dalam bentuk matrik di bawah ini :

6. **Tabel 3.1 : Waktu penelitian**

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Analisis Data																				

7.

5	Penyusunan Laporan																				
---	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

© 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



No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Persiapan Penelitian												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

2. Disain Penelitian

Disain penelitian dapat diartikan sebagai perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan asumsi, hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis kedalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Disain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, (Moh.Nazir, 2005: 84).

Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Pengertian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2008, 37) adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat

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



antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.QL Agrofood Bekasi.

Operasional variabel

Dalam melakukan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel merupakan yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005:38). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat :

a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terkait. Menurut (Ghazali, 2011:220) variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2).

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).



Berikut ini akan diuraikan operasionalisasi variabel dari variabel X_1 , variabel X_2 dan

variabel Y, seperti terlihat pada table 3.2, table 3.3 dan table 3.4 di bawah ini :

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

Tabel 3.2 Operasionalisasi Lingkungan kerja (X_1)

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran
Lingkungan kerja (Variabel X_1)	”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain” Nitisemito	<ul style="list-style-type: none"> ● Perwarnaan ruangan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Warna dinding
		<ul style="list-style-type: none"> ● Kebersihan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Keadaan ruang kerja
		<ul style="list-style-type: none"> ● Sirkulasi udara 	<ul style="list-style-type: none"> ● Suhu udara
		<ul style="list-style-type: none"> ● Penerangan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Intensitas cahaya
		<ul style="list-style-type: none"> ● Kebisingan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pengaruh kebisingan
		<ul style="list-style-type: none"> ● Keamanan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jaminan keselamatan karyawan
		<ul style="list-style-type: none"> ● Hubungan antar karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Peralatan keamanan
		<ul style="list-style-type: none"> ● Hubungan dengan atasan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kerjasama
			<ul style="list-style-type: none"> ● Komunikasi
			<ul style="list-style-type: none"> ● Perhatian
	<ul style="list-style-type: none"> ● Komunikasi 		



(2001:183)



© 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





Tabel 3.3 Operasionalisasi Stres kerja (X₂)

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran
Stres Kerja (Variabel X ₂)	"Stres Kerja adalah suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan" (Rivai, 2004:108).	• Beban kerja	• Kenyamanan dalam bekerja
		• Konflik kerja	• Pekerjaan berlebih
		• Sikap pimpinan dalam bekerja	• Hubungan antar rekan kerja
		• Sikap pimpinan	• Persaingan antar rekan kerja
		• Sikap pimpinan	• Pengaruh gaya kepemimpinan
		• Prestasi kerja	• Hubungan pimpinan dengan karyawan
Kinerja karyawan (Variabel Y)	"Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,	• Prestasi kerja	• Kualitas kerja karyawan
		• Keahlian	• Kuantitas kerja
		• Perilaku	• Kerja sama
			• Komunikasi
			• Inisiatif
			• Kejujuran

Tabel 3.4
Operasionalisasi Kinerja karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama” (Rivai dan Basri, 2005:50).	• Tanggung jawab
	• Disiplin





3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut sugiyono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. (Heru Mulyanto-Anna Wulandari, 2010:99). Populasi perlu diidentifikasi dari awal untuk memastikan bahwa obyek yang akan diteliti sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Oleh karena itu, penetapan populasi penelitian menjadi penting dalam mendukung tercapainya tujuan penelitian.

Untuk populasi obyek penelitian adalah seluruh karyawan PT. QL Agrofood bagian produksi yang berjumlah 55 orang, yang 4 orang unsur pimpinan dan 1 orang saya sebagai peneliti. Populasi terdiri dari tim produksi, tim teknis produksi, dan staf produksi.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya, Soehartono (2004 :57). Dalam menentukan sample diperlukan suatu metode pengambilan sample yang tepat agar diperoleh sample yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Sampel yang akan di pakai sebagai analisis data berjumlah 50 orang. Sampel ini ditetapkan secara random yaitu dipilih secara acak dimana setiap karyawan mempunyai hak sebagai sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk membantu peneliti adalah :



3.5.1 Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis dari gejala-gejala yang sedang diteliti. Selama penelitian penulis melakukan observasi dengan cara mengamati secara langsung produktivitas.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang di definisikan dengan jelas. Kuesioner terdiri dari 2 jenis variabel independen dan 1 jenis variabel dependen.

3.5.3 Library Research (Penelitian Kepustakaan)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Penulis mencari bahan seperti jurnal, skripsi atau tulisan ilmiah lain yang berhubungan dengan judul.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006 :1630), instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatannya tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioneri.

3.6.1 Uji Validitas

Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi yang sebenarnya dari apa yang diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi *product moment* dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Interpretasi hasil uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor butir dengan skor total. Jika nilai korelasi suatu butir $> 0,5$,



maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai korelasi

suatu butir $< 0,5$, maka disimpulkan bahwa butir tersebut tidak valid (dinyatakan gugur). Uji

validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memiliki konsistensi hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Hal ini dapat diartikan bahwa reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur berkali – kali dan menghasilkan data yang sama (Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010: 97). Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic *Alpha Chronbach*.

Interpretasi hasil uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha*. Jika nilai *alpha* suatu instrument kuesioner $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner tersebut adalah reliabel. Sebaliknya jika nilai *alpha* suatu butir $< 0,6$, maka disimpulkan bahwa instrument kuesioner tersebut tidak reliabel.

7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab masalah, dan membuktikan kebenaran hipotesis digunakan sebuah metode statistik yaitu regresi linier berganda. Metode statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1), dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam menjawab permasalahan dan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Dalam menjawab masalah pertama, apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan masalah kedua, apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu tentang pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) digunakan metode rumus regresi linier berganda (Sugiyono, 2005:211).



Cara yang digunakan adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

keterangan :

Y : kinerjaKaryawan

X 1: Lingkungan Kerja

X2: Stres Kerja

b_i : Koefisien regresi

$i = 1,2$

a : Konstanta

2. Untuk menguji koefisien signifikansi dari regresi variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas secara bersama-sama digunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Hipotesis statistik:

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, artinya Variabel lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya Variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikansi:

Tingkat signifikansi menggunakan 5% atau 0,05.

© 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



- c. Menentukan nilai F hitung untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi antara variabel independent yaitu Variabel lingkungan kerja dan stres kerja dengan variabel dependentnya kinerja karyawan, dengan menggunakan bantuan SPSS.
- d. Menentukan F tabel yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan memberikan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasannya (n-k-1).
- e. Menentukan Kriteria pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

- f. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel.

Jika Ho diterima maka lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika Ho ditolak maka lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh 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





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Chozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*, Jakarta: Elangga
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Heru Mulyanto, Anna Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode & Analisis*. Penerbit CV. Agung: Semarang
- Rhodijah. 2015. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Talenta Heba Parnita di Depok". *Skripsi*. Jakarta: STIE IPWIJA
- Kuncoro, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Melindasari, Iin. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Gresik". *Skripsi*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.
- Nitisemito, 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prakoso, Medi. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta". *Skripsi*. Jakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratama, Nur Aditya. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brother". *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju.
- Septianto, Dwi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang". *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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



Sumarsono, Sonny, 2003. *Manajemen Koperasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Sulistiyani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu

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

