

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRESS KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI PT PANASONIC GOBEL LIFE SOLUTIONS  
MANUFACTURING INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Strata Satu

Program Sarjana – Program Studi Manajemen



*Disusun Oleh :*

**ELSI HERLANI**

**NIM. 2016511057**

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**JAKARTA**

**2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia. (2) Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dan (3) Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (Cronbach Alpha). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,355 dan sig.t = 0,000. (2) Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar - 0,211 dan sig.t 0,002.

Berdasarkan hasil penelitian maka lingkungan kerja disarankan untuk dipertahankan dan stress kerja disarankan untuk diminimalisir agar produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Kata Kunci :

Lingkungan kerja, stress kerja, produktivitas kerja 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

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of: (1) Work Environment on Work Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia. (2) Job Stress on Work Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia and (3) Work Environment and Work Stress on Work Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.*

*This research is a causal associative research using a quantitative approach. The sample in this study was 90 people. The data were collected using a questionnaire while the data analysis was carried out using descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*Data were collected using a questionnaire that has been tested for validity (CFA) and reliability (Cronbach Alpha). Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis of this study. The results of this study indicate that: (1) The work environment has a positive and significant influence on the Work Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia with a beta ( $\beta$ ) value of 0.355 and sig. = 0,000. (2) Job Stress has a negative and significant effect on Employee Productivity of PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia with a beta value ( $\beta$ ) of - 0.211 and sig. 0.002.*

*Based on the research results, it is recommended that the work environment be maintained and work stress is recommended to be minimized so that employee work productivity can also increase.*

*Keywords :*

*Work environment, work stress, employee work productivity*

### © 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

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan ridha-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan PT Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia”.

Selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini , khususnya kepada :

1. Bapak Ir. SM. Parulian Tanjung, MM selaku pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan selama proses penyelesaian skripsi.
2. Ibu Dra. Susanti Widhiastuti., SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE. MM. M.Ak selaku ketua STIE IPWIJA
4. Kedua Orang Tua yang selalu mendukung dan memberi semangat.
5. Seluruh Dosen Pengajar serta Pegawai Kampus STIE IPWIJA

### © 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



6. Pimpinan, seluruh staff dan rekan – rekan kerja di PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia, yang telah membantu, membimbing, dan mengarahkan penulis ketika melakukan penelitian di bagian tersebut.
7. Kepada Rismayanti, Duwi Sari, Herlina Pandiangan, Devie Triana, Rahmawati dan Lena Indriyana yang selalu mendukung, membantu, memotivasi dan menemani makan siang saya.

Untuk semua bimbingan dan arahan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimakasih. Semoga kebaikan Bapak/Ibu sekalian mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak kesalahan dan saran dari pembaca yang bertujuan untuk meningkatkan mutu laporan ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa STIE IPWIJA.

Bogor, 01 September 2020

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





## DAFTAR ISI

<b>Halaman</b>	
<b>Halaman pernyataan</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi</b> .....	<b>iv</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>v</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>ix</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xii</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xiii</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
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
 <b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	

### © 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 Landasan Teori .....	8
2.2 Penelitian Terdahulu .....	28
2.3 Kerangka Pemikiran .....	30
2.4 Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan waktu penelitian .....	34
3.2 Desain Penelitian .....	34
3.3 Operasionalisasi Variabel .....	36
3.4 Populasi Dan Sampel .....	36
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	38
3.6 Instrumentasi Variable Penelitian .....	39
3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis .....	40
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	46
4.1.1.1 Profil Perusahaan .....	46
4.1.1.2 Visi dan Misi .....	47
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	48
4.1.2 Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab dari Masing-Masing Bagian Berdasarkan Struktur Organisasi .....	48
4.1.3 Deskriptif Karakteristik Data Responden .....	52
4.1.4 Instrumen Penelitian .....	55
4.1.4.1 Uji Validitas .....	55

© 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



4.1.4.2 Uji Reliabilitas .....	58
4.1.5 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	61
4.1.5.1 Analisis Data.....	61
4.1.5.1.1 Analisis Deskriptif .....	61
4.1.5.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
4.1.5.2 Pengujian Hipotesis .....	73
4.1.5.2.1 Uji Simultan ( Uji F ) .....	73
4.1.5.2.2 Uji Parsial ( Uji t ).....	76
4.1.5.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
4.2 Pembahasan.....	79
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

© 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 .....	32
Gambar 3.2 Desain Penelitian .....	35
Struktur Organisasi PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia .....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	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 TABEL

Table 1.1 Data Produksi .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	34
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	36
Tabel 3.5 Skala Likert .....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabl 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) .....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Stress Kerja ( $X_2$ ) .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	63
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja ( $X_2$ ) .....	64
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas .....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Asumsi Autokorelasi .....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda .....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan.....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial .....	77
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi 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 (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku - perilaku para 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut wasesa Gandhi dwi utama (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. APG (Agung Perkasa Garmen) mengatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sig. 0,042 ( $p < 0,05$ ) dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sig. 0,011 ( $p < 0,05$ ).

PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufaktur Indonesia (PGLSMID) adalah perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture* peralatan kelistrikan yang berlokasi di Kawasan Menara Permai, Jl. Raya Narogong km. 23,8 Kec. Cileungsi Kab. Bogor 16820. Kegiatan produksi Panasonic secara global adalah mendukung kebutuhan konsumen, dalam menyediakan beragam solusi komponen dan peralatan bisnis juga produk-produk 'consumer' elektronik yang terdiri dari dua kategori besar, yaitu digital AV dan *Home Appliances*. 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 mempunyai inovasi untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produksi yang ada. Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan jaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal agar tercapainya produktivitas yang baik di perusahaan. Karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia diindikasikan memiliki tingkat produktivitas yang kurang. Hal ini ditunjukkan dengan sering tidak tercapainya target-target, dapat

### © 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

dilihat dari data tentang produktivitas ternyata banyak realisasi produktivitas yang belum sesuai dengan target yang sudah direncanakan.

Table 1.1  
Data Produksi Triwulan  
Tahun 2017 s/d 2019

Periode	Company Work	Actual Waktu Kerja	Over Time	Jumlah Manpower	Planning Produksi (Pcs)	Actual Produksi ( Pcs)
Triwulan 1	79,920	55,060	-	35	733,000	916,420
Triwulan 2	78,305	48,475	-	27	990,000	992,025
Triwulan 3	76,550	47,396	10,350	29	1,039,000	1,018,660
Triwulan 4	69,905	15,147	12,660	23	715,940	783,402
Triwulan 5	57,925	38,449	7,560	20	750,600	775,380
Triwulan 6	111,635	74,164	22,050	20	1,081,900	1,037,908
Triwulan 7	82,895	52,990	14,040	20	1,005,260	1,054,130
Triwulan 8	106,390	81,853	6,295	20	1,424,380	1,328,790
Triwulan 9	134,230	106,700	-	30	1,480,000	1,507,573
Triwulan 10	115,400	86,855	12,135	20	1,698,000	1,496,718

Usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga produktivitas pegawai tersebut akan rendah.

Usaha lain untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan kesehatan karyawan terutama dari segi psikologi, contohnya yaitu stres kerja (Rachel massie :2018). Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PANASONIC GOBEL LIFE SOLUTIONS MANUFACTURING INDONESIA”

## 1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang dterjadi yaitu:

1. Apakah lingkungan mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi di PT Panasonic Gobel Life Solutions Manucfacturing Indonesia?
2. Apakah stress kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Panasonic Gobel Life Solutions Manucfacturing Indonesia?

## 1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan motivasi terhadap karyawan agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dari segi kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dimana mereka bekerja. Tujuan penelitian



yang dilakukan pada PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan di PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Bagi PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia (PGLSMID)**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih baik.

##### **1.4.3 Bagi STIE IPWIJA**

Laporan ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan atau sebagai referensi bagi pembaca, sekaligus sebagai acuan untuk bahan pembelajaran kedepan.

#### **© 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



## 1.5 sistematika penulisan

Penelitian akan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi manajemen sumber daya manusia, definisi kinerja karyawan, definisi lingkungan kerja, definisi stress kerja, penelitian-penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi menjelaskan mengenai pendekatan penelitian tempat dan waktu penelitian, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian, yang berisi tentang gambaran umum objek penelitian, Deskriptif Karakteristik Data Responden, Analisis Data dan Pengujian Hipotesis, serta pembahasan hasil analisis.

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk perusahaan.

© 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

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen SDM merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi dan lainnya.

Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Pada dasarnya *manajemen SDM* melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap tenaga kerja.

Menurut Handoko pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan seleksi, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mary Parker Follett pengertian manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan.

Menurut Sofyandi (2009:6), **Manajemen sumber daya manusia** adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing,*

leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Jadi kesimpulan dari semua pengertian menurut para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses manajemen yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.



## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia



Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang yang paling utama adalah profit. *A happy employee relates that happiness to customers, and vice-versa for unhappy ones.* Seorang karyawan yang bahagia akan menunjukkan perangai yang baik, hal itu tentunya akan turut membuat konsumen merasa senang. Sebagai dampaknya, angka profit pun meningkat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia jangka panjang yang kedua adalah untuk menciptakan perusahaan yang unggul dan terus mengalami pertumbuhan. Sama seperti alasan pada tujuan sebelumnya, seorang karyawan yang bahagia akan menciptakan hasil kerja yang baik. Ketika hasil kinerja karyawan terus membaik,

otomatis perusahaan akan semakin berkembang menjadi perusahaan yang lebih unggul dari waktu ke waktu.

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pengertian manajemen SDM, hal tersebut berkaitan erat dengan pengaturan tenaga kerja perusahaan dan interaksinya antar anggota. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan atau bisnis maka memiliki beberapa manfaat berikut ini:

#### 1. *Staffing/ Employment*

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka akan terbentuk perencanaan yang baik terkait seleksi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Manajer berperan untuk menyaring tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan komposisi yang dibutuhkan perusahaan. Tujuannya agar tidak terjadi kelebihan dan kekurangan tenaga kerja.

#### 2. *Performance Evaluation*

Seorang manajer akan bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi terhadap tenaga kerja. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka dapat memberikan penilaian terhadap kinerja anggota dan memastikan masing-masing tenaga kerja melakukan tanggung jawab pekerjaannya.

#### 3. *Compensation*

Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan koordinasi pemberian kompensasi atau reward untuk tenaga kerja. Manajer memiliki tanggung jawab untuk



mengembangkan struktur penggajian yang baik. Hal ini berkaitan dengan kesesuaian antara pembayaran dengan manfaat yang diberikan dari tenaga kerja.

#### 4. *Training and Development*

Seperti yang dijelaskan dalam pengertian manajemen sumber daya manusia yang mengatur hubungan tenaga kerja, hal tersebut berperan untuk memberikan pelatihan dan pengarahan yang baik terhadap anggota perusahaan. Manajer juga bertanggung jawab terhadap masalah pemutusan hubungan kerja jika ada anggota yang tidak memenuhi kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan atau terjadi kelebihan tenaga kerja.

#### 5. *Personnel Research*

Seorang manajer akan berusaha untuk meningkatkan efektifitas jalannya perusahaan melalui analisis terhadap permasalahan individu pekerja. Misalnya saja yang berkaitan dengan keterlambatan kerja, ketidakhadiran secara berulang dan permasalahan lainnya yang bisa saja timbul karena ketidaknyamanan pekerja terhadap sistem perusahaan. Dengan adanya analisis perilaku tersebut yang menyangkut pribadi pekerja dapat menghindari karyawan yang mengundurkan diri secara mendadak. Karena hal tersebut bisa berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan.

#### 6. *Employee Relations*

Suatu bisnis atau perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik maka dapat menghindari adanya permasalahan yang berkaitan dengan serikat pekerja.

### © 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

Keteraturan dalam hubungan antara pemimpin perusahaan dan anggota perusahaan dapat mencegah adanya serikat pekerja seperti aksi mogok kerja, demonstrasi dan permasalahan lainnya yang berkaitan dengan tenaga kerja.

### 7. *Safety and Health*

Meskipun pengertian manajemen sumber daya manusia mengarah pada kepentingan untuk mengatur interaksi dengan tenaga kerja, namun dalam peranannya juga harus mementingkan tentang keselamatan kerja karyawan.

Keselamatan kerja karyawan harus menjadi prioritas seorang manajer karena akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan. Sehingga manajer akan membuat serangkaian standar operasional prosedur kerja pada beberapa perusahaan yang berkaitan dengan produksi.



## 2.1.2 Produktivitas Kerja Karyawan

### 1. Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani,2004).

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal. Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari



metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 1992).

Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, 1990:97-98). Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
2. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Jadi dari beberapa definisi diatas, produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolok ukur

### © 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

keberhasilan suatu industri atau perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Berikut ini faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

### 1) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

### 2) Kesehatan jasmani dan rohani

Karyawan yang sehat badan dan psikologinya akan lebih kuat bekerja dan mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja, maka secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

### 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

#### 4) Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

#### 5) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda

#### 6) Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

### 3. Karakteristik Produktivitas Karyawan

Vincent Gaspersz (2000:71) mengemukakan karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut:

1. Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien



4. Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu
5. Selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya
6. Dapat berperan sebagai anggota tim kerja sama dengan baik, sebagaimana juga menjadi pemimpin tim kerja sama dengan baik.
7. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri
8. Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan itu.
9. Mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain.
10. Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung baik.
11. Sangat menyadari dan mempedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya.
12. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik
13. Seringkali melampaui standar-standar yang telah ditetapkan
14. Selalu mampu mempelajari Sesutu hal baru dengan cepat.

#### 4. Indikator produktivitas

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktifitas pegawai. Adapun indikator produktifitas kerja yang akan timbul itu seperti di bawah ini:

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif,



dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

## 2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

## 3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

## 4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

## 5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

## 5. Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan mempunyai produktivitas yang tinggi. Namun dalam kasus-kasus tertentu atau waktu-waktu tertentu perusahaan mendapati bahwa produktivitas perusahaannya relatif rendah. Menghadapi situasi seperti ini manajemen perusahaan akan mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas.

1. Memberikan lingkungan kerja yang baik,  
strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini yaitu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan kerja. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu merasa nyaman dan optimis dalam bekerja.
2. Memberikan pelatihan,  
pelatihan atau training akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. karena dengan adanya pelatihan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja selain itu juga untuk meningkatkan pola pikir dari karyawan tersebut. *Cara meningkatkan produktivitas karyawan* dengan pelatihan sangat penting bagi setiap karyawan di perusahaan supaya dapat bekerja secara profesional terutama bagi karyawan baru.
3. Melakukan pengawasan,  
pengawasan disini terdiri dari pengawasan atasan secara langsung dan sistem pengendalian manajemen, strategi ini perlu dilakukan supaya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat segera diketahui dan dipantau, sehingga bila terjadi penyimpangan dari tujuan atau target yang ditentukan, maka akan segera dapat dilakukan perbaikan.

### © 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

4. Beri reward dan hukuman pada karyawan,

Banyak karyawan yang sebenarnya memiliki potensi yang lebih, namun terkadang mereka takut untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Untuk itu beri mereka reward atas keberhasilan yang diraih sehingga reward tersebut juga akan membantu meningkatkan kemampuannya dan supaya lebih bersemangat dalam bekerja.

5. Beri motivasi untuk maju,

Dengan adanya motivasi maka karyawan akan mendapatkan kekuatan tersendiri dalam bekerja, motivasi menjadi cara meningkatkan produktivitas karyawan yang efektif namun juga harus ditunjang dengan strategi pendukung yang lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

**Lewa & Subowo (2005)** Mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal. **Alex S. Nitisemito (2000:183)** Menurutnya, Lingkungan kerja yakni ialah

segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan - pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1996).

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001 : 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 di sekitar 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 dapat 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 kinerja 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).

## 3. Indikator Lingkungan Kerja

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

### 1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001;46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hubungan dengan rekan kerja

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

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

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

#### 2.1.4 Stres Kerja

##### 1. Definisi Stres Kerja



Menurut Prabu (2003 : 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2001 : 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

### © 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



## 2. Indikator Stres Kerja

Sedangkan menurut Igor S (1997;248), Indikasi Stres Kerja adalah:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (1997;249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala- gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menolak perubahan.
2. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
3. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
4. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang- orang yang bekerja bersama

## 3. Dampak Stress Kerja

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Akibat stres ini bermacam-macam. Ada



akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja, atau bahkan dapat memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Namun banyak pula yang negatif dan ber-bahaya.

Stres tidak selalu mempunyai pengaruh negatif, dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan dampak positif, stres demikian disebut eustres. Adapun stress yang berdampak negatif disebut distres. Lebih lanjut dikemukakan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam:

- 1) Aspek psikologis (ke-cenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, depresi, dan kurang percaya diri);
- 2) Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, gangguan pencernaan, dan gangguan saraf);
- 3) Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, kurang bertanggungjawab); dan
- 4) Aspek lingkungan (suasana rumah tangga yang tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak produktif).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Dita Tri Pamungkas (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja	Lingkungan Stress Kerja Produktivitas ,motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Maupun Parsial Mempengaruhi Produktivitas Kerja</li> <li>• Lingkungan Kerja</li> </ul>	Terdapat variabel lingkungan, stress kerja dan produktivitas	Terdapat variabel motivasi 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Sebagai Variable Intervening Pt Mitrabuana Citra Abadi Semarang		Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress Kerja Berpengaruh Negative Terhadap Produktivitas Karyawan</li> </ul>		
Eva Friatining sih (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Behrindo Nusa Perkasa	Lingkungan ,disiplin, produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan</li> </ul>	Terdapat variabel lingkungan dan produktivitas	Terdapat variabel disiplin
Wasesa Gandhi Dwi Utama ( 2018 )	Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Agung Perkasa Garmen	Motivasi, stress kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress Kerja Berpengaruh Negative Terhadap Produktivitas Karyawan</li> <li>• Lingkungan Kerja Secara Signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan</li> </ul>	Terdapat variabel stress kerja , lingkungan dan produktivitas	Terdapat variabel motivasi, dan budaya organisasi
Firsty Candra Novitasari ( 2016 )	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Misaja Mitra Pati	Lingkungan, pendidikan, prestasi kerja, produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</li> </ul>	Terdapat variabel lingkungan dan produktivitas	Terdapat variabel pendidikan dan prestasi kerja
Ari Tri Bagus ( 2019 )	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Surabaya	Disiplin kerja, stress kerja, produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress Kerja Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</li> </ul>	Terdapat variabel Stress kerja dan produktivitas karyawan	Terdapat variabel disiplin kerja
Tony Susilo Wibowo (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt Delta Jaya Mas	Motivasi, stress kerja , produktivitas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress Kerja Memiliki Pengaruh Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan</li> </ul>	Terdapat variabel stress kerja dan produktivitas karyawan	Terdapat variabel motivasi

## 2.3 Kerangka pemikiran

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat optimal dan menghasilkan produktivitas yang baik. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, atau sering ada gangguan dari karyawan lain, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal dan hasilnya produktivitas pun akan menurun.

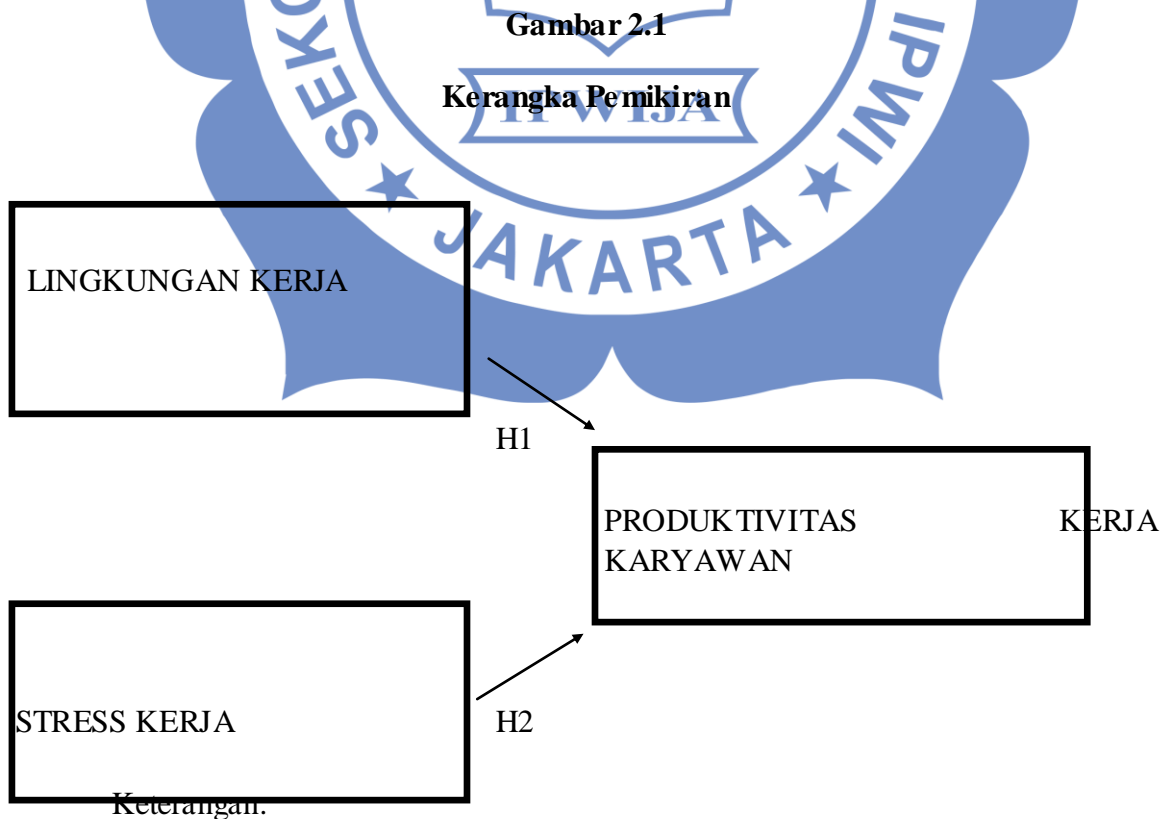
### 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Stres kerja dapat membantu atau merusak produktivitas karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu, Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan agar tidak menimbulkan stres pada karyawan. Disamping itu, karyawan juga harus diperhatikan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil telaah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 sebagai berikut :



H1 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

H2 : Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan

H3 : Pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas Karyawan pada PT.Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia di Cileungsi. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia di Cileungsi.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

### © 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

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia, yang berlokasi di Kawasan Menara Permai, Jl. Raya Narogong km. 23,8 Kec. Cileungsi Kab. Bogor 16820. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia, dan dilakukan dalam waktu 3 bulan dari bulan desember 2019 sampai bulan Februari 2020. Rangkaian jadwal penyusunan penelitian sebagai berikut :

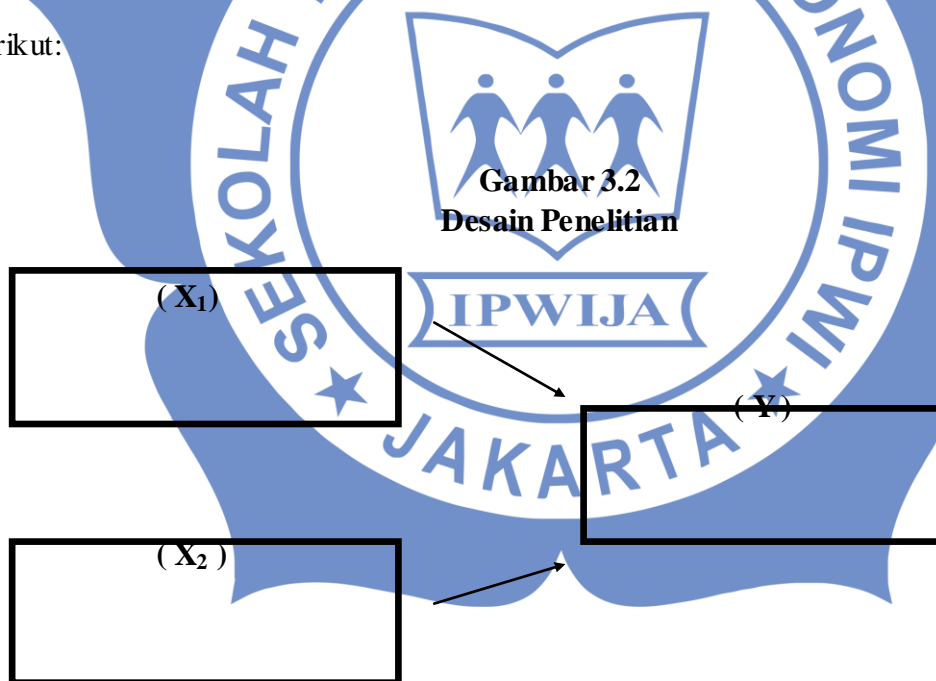
**Tabel 3.1**  
**Waktu penelitian**

No	kegiatan	des 2019	jan 2020	feb 2020	mar 2020	apr 2020	mei 2020	jun 2020	jul 2020	agust 2020
1	Penelitian Pendahuluan									
2	Penyusunan Proposal									
3	Pengumpulan data									
4	Analisis Data									
5	Pelaporan									

#### 3.2 Desain Penelitian Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif, yang berupaya

menguji pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia di Cileungsi. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variable dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Lingkungan Kerja dengan symbol  $X_1$  dan variable independen kedua yaitu Stress kerja dengan symbol  $X_2$ . Satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variable independen terhadap variable dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

- $X_1$  : Lingkungan (variabel independent)
- $X_2$  : Stres Kerja (variabel independent)
- Y : Produktivitas kerja karyawan (variabel dependent)

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Adapun oprasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**



Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal.	1. Tingkat absensi tinggi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat kesalahan 5. Waktu yang dibutuhkan	Interval
Lingkungan Kerja X <sub>1</sub>	Lingkungan kerja yakni ialah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.( Alex S. Nitisemito 2000:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Interval
Stress Kerja X <sub>2</sub>	stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. ( Prabu ; 2003 : 93 )	1. Intimidasi dan tekanan 2. Tuntutan dan hak 3. Ketidakcocokan pekerjaan 4. Beban lebih 5. Harapan yang tidak realistis	Interval

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari,2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2005 : 90).

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia yang berjumlah 415 orang.

#### 3.4.2 Sampel Penelitian



Sampel merupakan bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa benda atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010). Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo, 2005 : 79).

Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 415 pegawai PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia di Cileungsi. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = error level ( tingkat kesalahan )

catatan : untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan presentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Dan dilihat dari jumlah populasi yang dilakukan di tempat peneliti, berikut besarnya sampel yang akan diteliti menggunakan rumus slovin dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{415}{1 + (415 \cdot 0.1^2)} = \frac{415}{1 + 4,15} = 81,3$$

### © 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

Dimana :

$n$  = Jumlah Sampel Minimal

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Margin Error 10%

dari hasil menggunakan rumus slovin dengan margin error 10% didapatkan hasil 81,3 dan dibulatkan menjadi 90.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat husein umar ( 2004 : 49 ), yaitu sebagai berikut :

1. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada karyawan PT Panasonic Gobel Life Solution Manufacturing Indonesia terutama di bagian produksi
2. Angket ( kuesioner ) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variable penelitian yaitu stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan indicator-indikator yang mempengaruhi variable tersebut. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang penomena sosial.

**Tabel 3.5**  
**Skala Like rt**

Alte rnative jawaban	Nilai
1. SS (Sangat Setuju)	5

2. S ( Setuju)	4
3. Rr ( Ragu-ragu )	3
4. KS (Kurang Setuju)	2
5. TS (Tidak Setuju)	1

### 3.6 Instrumentasi variabel penelitian

Instrumentasi penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian (Sugiono, 2009). Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran.

Sebelum analisis dan pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel penelitian sehingga metode analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut (perhitungan dengan menggunakan SPSS) :

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (Corrected Item-Total Correlation) dengan  $r_{tabel}$  ( harus 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 (Corrected Item-Total Correlation)  $> 0,270$

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan



metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

### 3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Metode analisis data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier berganda di dahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik.

##### 3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier berganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016:154).



b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai 40 tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, 2016:103)

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 dL dan dU pada Durbin-Watson table dengan kriteria sebagai berikut.

- $1,70 < DW < 2,29$  = tidak ada autokorelasi
- $1,61 < DW < 1,70$  = tidak dapat disimpulkan
- $2,29 < DW < 2,38$  = tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1,61$  atau  $DW > 2,3$  = terjadi autokorelasi

© 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

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap suatu variabel terikat. Rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = produktivitas

$B_0$  = Bilangan Konstanta

$B_1 \dots b_1$  = koefisien regresi  $X_1$

$X_1$  = lingkungan

$X_2$  = stress kerja

e = Error

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama sama (Sugiyono, 2005:250) yaitu dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka semua variabel bebas berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikat.

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial adalah uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono 2005:223). Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada T tabel. Apabila  $T_{tabel} > T_{hitung}$  dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%). Maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).



## DAFTAR PUSTAKA

- Amrun, A. (2008). *Produktivitas dan Budaya Kerja*. Retrieved Oktober Rabu, 2015,
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, A. (2014). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya*. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Sigma Alfa.
- Ferdinand.DBA, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Friatiningsih, Eva. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan PT Behrindo Nusa Perkasa*
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Hasibuan, D. H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lijan Poltak Simanjuntak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2001, *Produktivitas kerja*, ANDI, Yogyakarta
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Munandar, 2011, *Stress kerja*, Rineka Cipta, Bandung
- Novitasari, Firsty Candra. 2016 *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Misaja Mitra Pati*
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam
- Pamungkas, Dita Tri. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening PT Mitrabuana Citra Abadi Semarang*
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian* (Cetakan 22). Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA*, Jakarta.
- Sasono, 2004, *Pemahaman stress kerja*, Gramedia, 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



Sedarmayanti.2009. *Sumber DayaManusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju: Bandung.

Siagian , 2007, *Stresskerja*. PT.LIEBRA Permana, Jakarta

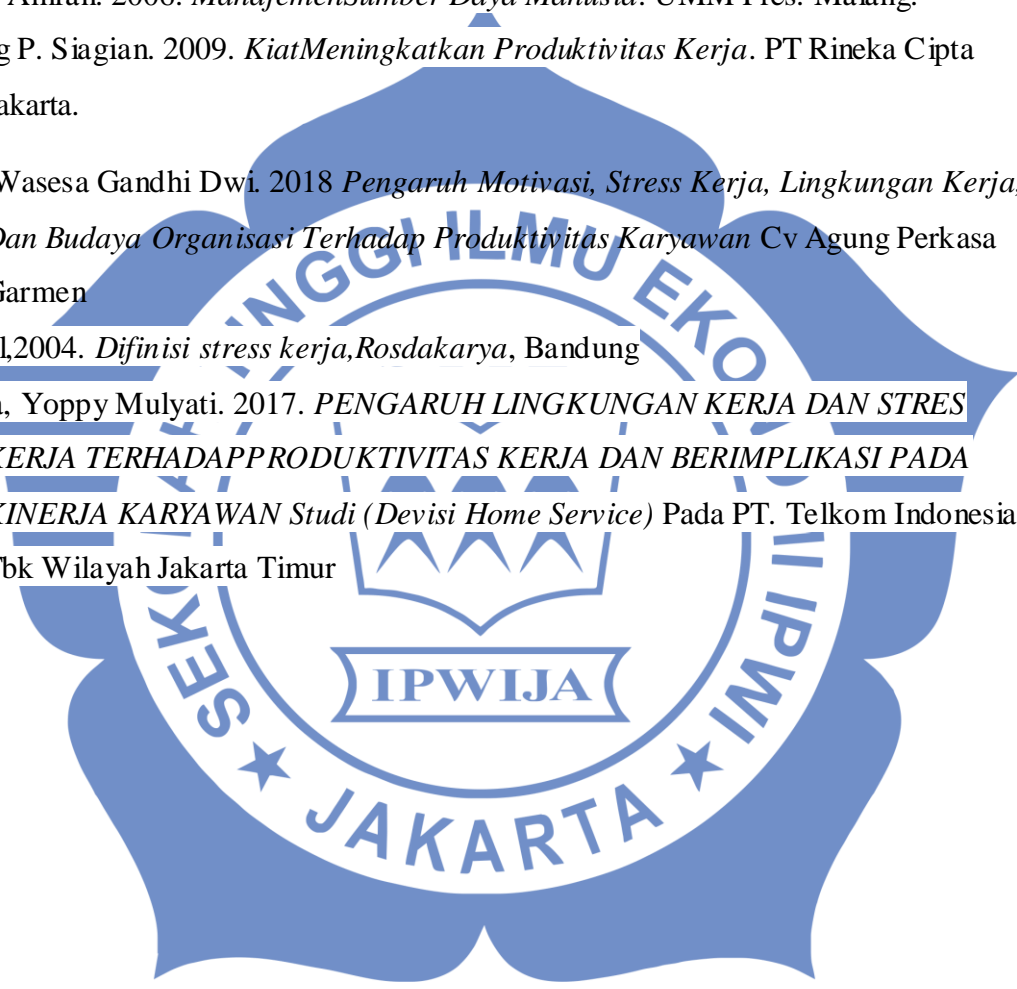
Siregar, Amran. 2006. *ManajemenSumber Daya Manusia*. UMM Pres. Malang.

Sondang P. Siagian. 2009. *KiatMeningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta Jakarta.

Utama,Wasesa Gandhi Dwi. 2018 *Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Agung Perkasa Garmen*

Viethzal,2004. *Difinisi stress kerja*,Rosdakarya, Bandung

Virginia, Yoppy Mulyati. 2017. **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAPRODUKTIVITAS KERJA DAN BERIMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN Studi (Devisi Home Service) Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Timur**



© 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