

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT KAKUICHIKASEI INDONESIA CIKARANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

RAHMAT HIDAYAT

NIM: 2014511178

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

SURAT KETERANGAN

Bersama ini,

Nama : Rahmat Hidayat

NIM : 2014511178

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang
saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang
belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program
Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya,
karena ini pertanggungjawabannya berada di pundak saya.
Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar,
maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Cileungsi, 2 Maret 2018

Rahmat Hidayat
NIM: 2014511178

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAHMAT HIDAYAT
NIM : 2014511178
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT Kakuichikasei Indonesia

Cileungsi, 03 Maret 2018

Dosen Pembimbing,

Muh. Ali Maskuri, SE.,MM

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT KAKUICHIKASEI INDONESIA**



RAHMAT HIDAYAT
NIM : 2014511178

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Sabtu tanggal 10 bulan Maret tahun 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Progm Studi Manajemen

- | | |
|--|---|
| 1. <u>Dr. Heru Mulyanto, SE., MM</u>
Ketua | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal : 10 Maret 2018 |
| 2. <u>Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA</u>
Anggota | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal : 10 Maret 2018 |
| 3. <u>Muh. Ali Maskuri, SE., MM</u>
Anggota | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal : 10 Maret 2018 |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

Tanggal :

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakuichikasei Indonesia Cikarang. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan dan stres kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan metode sensus terhadap karyawan PT Kakuichikasei Indonesia dengan total populasi 55 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup dengan skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan medeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis linier berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t, Uji-F, dan Uji R.

Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1. Lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ; 2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ; 3. Lingkungan dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kemampuan dan disiplin karyawan.

Kata kunci : *Lingkungan, stres kerja, dan kinerja karyawan.*

ABSTRAK

Goal of the research is to find out the effect of environment and work stress for performance employee at PT Kakuichikasei Indonesia Cikarang. Where the proposed two independent variables and one dependent variable, namely the environment and the work stress ating aas independent variables and employee performance served as dependent variables.

This reserach was conducted using a survey employee at PT Kakuichikasei Indonesia with a total pupulation of 55 employees. Data were collected by questionnaire instumenst covered by the five rating scale from strongly diagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing an anlayzing research data. The simle and multiple linier regression analyis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis is done by t-test and f-test.

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase ability and discipline.

Key words :

Environment, Work Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kehadirat Allah Yang Maha Esa, karena atas perlindungan Nyama kaskripsi dengan “PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KAKUICHIKASEI INDONESIA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Muh. Ali Maskuri, SE, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Pimpinan dan staf PT Kakuichikasei Indonesia yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi MSDM
7. Kedua orang tua, istri, dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan semangat mendorong saya untuk menyelesaikan penelitian ini.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga

berharaphasilpenelitian yang
sederhanainidapatmemberikanmanfaatbagiperusahaan, pembaca, pelakubisni,
danpihak lain yang
tidakdapatpenulissebutkansatupersatusertaperkembanganilmupengetahuan.

Cikarang, 21 Nopember 2017

DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	
HalamanOrisinalitas	i
HalamanPersetujuanDosenPembimbing	ii
HalamanPengesahanSkripsi	iii
Abstrak	iv
<i>Abstrak</i>	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 PerumusanMasalah	5
1.3 TujuanPenelitian	5
1.4 ManfaatPenelitian	6
1.5 SistematikaPenulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 LandasanTeori.....	8
2.1.1 PengertianManajemenSumberDayaManusia	8
2.1.2 KinerjaKaryawan	9
2.1.2.1 PengertianKinerjaKaryawan	9
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang MempengaruhiKinerja	13
2.1.2.3 IndikatorKinerjaKaryawan.....	14
2.1.2.4 PenilaianKinerja.....	15

2.1.2.5 ManfaatPenilaianKinerjaKaryawan	16
2.1.3 Lingkungan	18
2.1.3.1 PengertianLingkungan	18
2.1.3.2 IndikatorLingkunganYang Nyaman.....	20
2.1.3.3 ManfaatLingkungan	31
2.1.4 StresKerja.....	32
2.1.4.1 PengertianStresKerja.....	32
2.1.4.2 PenyebabStresKerja	34
2.1.4.3 Sumber-SumberStres	36
2.1.4.4 Akibat Yang DitimbulkanStres	39
2.1.4.5 PengukuranStres.....	42
2.1.4.6 Cara MenghadapiStres	43
2.2 PenelitianTerdahulu	44
2.3 KerangkaPemikiran.....	47
2.4 Hipotesis.....	48
BAB 3METODE PENELITIAN	49
3.1 TempatdanWaktuPenelitian	49
3.2 DisainPenelitian	50
3.3 DefinisiOperasionalVariabel.....	51
3.4 PopulasidanSampelPenelitian	52
3.4.1 PopulasiPenelitian	52
3.4.2 SampelPenelitian.....	53
3.4.3 InstrumenPenelitian.....	53
3.5 MetodePengumpulan Data	54
3.5.1 Sumber Data.....	54
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6 MetodeAnalisis Data.....	56
3.6.1 UjiValiditasdanReabilitas	56
3.6.2 UjiAsumsiKlasik.....	57
3.6.3 UjiRegresi Linier Berganda	59
3.7 PengujianHipotesis.....	59

3.7.1 Uji T	59
3.7.2 Uji F	61
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	62
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.1.2 Sejarah PT Kakuichikasei Indonesia.....	63
4.1.3 Visi dan Misi PT Kakuichikasei Indonesia.....	64
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	64
4.1.5 Tugas dan Wewenang Jabatan	65
4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Data Responden.....	70
4.2.1 Deskripsi Data Responden	70
4.2.1.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.2.1.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.2.1.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pekerjaan	72
4.2.1.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
4.2.1.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status	73
4.3 Analisa Data	74
4.3.1 Uji Validasi	74
4.3.1.1 Uji Validasi Variabel Lingkungan	75
4.3.1.2 Uji Validasi Variabel Stres Kerja.....	75
4.3.1.3 Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan	76
4.3.2 Uji Reliabilitas	77
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	78
4.3.3.1 Uji Normalitas	78
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	79
4.3.3.3 Uji Autokorelasi	80
4.3.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	81

4.3.4	Analisis Regresi Linier Ganda	82
4.3.5	Analisis Determinasi (R^2)	83
4.3.6	Uji Hipotesis	84
4.3.6.1	Uji T (Uji Partial)	84
4.3.6.2	Uji F (Simultan)	86
4.4	Pembahasan	
4.4.1	Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia	87
4.4.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia	88
4.4.3	Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia	89
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		91
5.1	Kesimpulan	91
5.2	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Definisi Operasional	51
Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuesioner	54
Tabel 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pekerjaan	72
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status	74
Tabel 4.6 Validitas Variabel Lingkungan	75
Tabel 4.7 Validitas Variabel Stres Kerja.....	76
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokolerasi	80
Tabel 4.12 Coefficients	82
Tabel 4.13 Determinasi R^2	83
Tabel 4.14 Uji T	85
Tabel 4.15 Uji F	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1 StrukturOrganisasi PT Kakuichikasei Indonesia	65
Gambar4.2UjiNormalitas	79
Gambar4.3UjiHeterokedastisitas	81

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001:135). 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. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi

tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan variable tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak factor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasi. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variable bebas akan berakibat pada kinerja, baik secara negative maupun positif. Menurut Wilson Bangun (2012: 231), kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Lingkungan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000: 183), lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001: 1), lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja yang buruk.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002: 318) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Stres kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan H. Malayu S.P, (2003: 300) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Karena stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Menurut Pandji Anoraga (2006: 50), stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Kakuichikasei Indonesia Cikarang yang merupakan perusahaan bergerak dibidang Otomotive dan Elektronik. Kegiatan yang dilakukan PT Kakuichikasei Indonesia adalah

memproduksi interior atau sparepart berbahan plastic elektronik, kendaraan roda empat maupun roda dua. PT Kakuichikasei Indonesia sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi. Disamping itu perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan, suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja bahkan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan, sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan PT Kakuichikasei Indonesia dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar kawasan industri dengan kondisi yang begitu panas, berhadapan dengan alat berat yang membahayakan, dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan.

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

”PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KAKUICHIKASEI INDONESIA CIKARANG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan yang berada di kawasan industri 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 terdapat pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia Cikarang?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia Cikarang?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakuichikasei Indonesia Cikarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Kakuichikasei Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT Kakuichikasei Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Kakuichikasei Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Kakuichikasei Indonesia 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 kompensasi dan lingkungan terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia.

3. Bagi Peneliti

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

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB 1 : Pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

- BAB 2 : Landasan teori mengenai lingkungan, stres kerja dan kinerja karyawan, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.
- BAB 3 : 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 4 : Gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- BAB 5 : Penutup menjelaskan tentang simpulan dan saran

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengelola SDM adalah departemen sumber daya manusia. Menurut M. Manullang (2004:198), manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2004:33) mengungkapkan bahwa, manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Dari beberapa para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau

kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implikasi system perencanaan, penyusunan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan kerja yang mulus. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010:41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Beliau juga mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi

pemerintah, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67), Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Martoyo (2000:91) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, target, dan standar kerja yang disepakati bersama.

Menurut pendapat Sumarlan Margono (2006:7) mengemukakan bahwa, kinerja adalah perbaikan prestasi kerja pegawai, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil serta tantangan eksternal.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau. Perbaikan kinerja baik untuk individu

maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, Robert L. Mathis dan Jhon H Jacson (2002:78).

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang telah dijadikan standar. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kualitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya.

Menurut Mangkunegara (2000:68) bahwa karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009:103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan Bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan
- b. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
- c. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
- d. Mencatat berbagai informasi seputra kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya
- e. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan
- b. Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja
- c. Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
- d. Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan

untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan

- e. Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat
- f. Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien, dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam bukunya T. Hani Handoko menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurutnya karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, dan sistem kompensasi.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Tingkat stres karyawan menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan kepada karyawan.

Sedangkan menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lain.

Menurut Prawirosentono (1999), yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Efektifitas dan efisiensi; (2) Otoritas / wewenang; (3) Disiplin; (4) Inisiatif.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006:378), antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- b. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat

kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran

- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja
- e. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

2.1.2.4 Penilaian kinerja

Menurut R. Wayne Mondy (2008: 257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2003: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Wirawan (2009: 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*apraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodic untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM.

Menurut Justin T. Sirait (2006:129), ada beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji.
- 2) Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian kinerja merupakan pusat proses perencanaan karir.

2.1.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2003:224), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam banyak penghargaan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
 - 6) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
 - 7) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.
- Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Justin T. Sirait (2006:129),

sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki prestasi kerja
- 2) Untuk dapat melakukan penyelesaian kompensasi
- 3) Untuk badan pertimbangan penempatan (promosi)
- 4) Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja, kita dapat menetapkan materi latihan dan pengembangan
- 5) Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan
- 7) Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan
- 8) Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan
- 9) Mencegah adanya deskriminasi
- 10) Faktor pengukuran kinerja

2.1.3 Lingkungan

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan

Pengertian lingkungan menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Sedarmayati (2001:1), mendefinisikan lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000: 226), yang mendefinisikan lingkungan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2001:68).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan. Organisasi selaku induk kerja harus

menyediakan lingkungan yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006:207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006:207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Kondisi lingkungan yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan sendiri

mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan yang Nyaman

Secara garis besar, jenis lingkungan terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan fisik, dan 2) lingkungan non fisik.

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001: 21). Menurut Nitisemito (1996: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan.

Selain itu menurut Liang Gie (2000: 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara.

Sedangkan menurut Badri (2006: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan

Kantor. Dan menurut Soedarmayanti (2001:21), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan adalah: (1) Penerangan; (2) Suhu udara; (3) Suara bising; (4) Keamanan kerja; (5) Hubungan karyawan.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Hubungan karyawan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

a) Pewarnaan

Menurut Nitisemito (1996: 110), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Menurut McShane (Badri, 2006: 214), pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Sejalan dengan pendapat diatas

Liang Gie (1996: 216) menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alatalat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

Menurut Nitisemito (1996: 110), warna mempunyai sifat yang bebedabeda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut: (1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya; (2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana; (3) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih; (4) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar; (7) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

b) Hubungan Karyawan

Lingkungan 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.

c) Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 1996: 193). Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik (Badri, 2006: 220). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan (Liang Gie, 1996: 115). AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (Badri, 2006: 220).

Pada suatu lingkungan tentunya banyak sekali peralatan-peralatan kantor yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi furnitur, karpet, meja dll. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang tersebut mengkontaminasi udara yang menurut Badri (2006: 219) disebut off-gas (bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan). Menurut Damanto dan Richter (Badri, 2006: 219), kondisi seperti itulah yang akan menimbulkan Sick Building

Syndrome (sindrome gedung sakit) yang dapat menyebabkan pusing jika karyawan menghirupnya.

Menurut perhimpunan para insinyur di Amerika yaitu *American Society of Heating and Ventilating Engineering* (Liang Gie, 1996: 219), menyatakan bahwa syarat yang paling ideal untuk bekerja dengan nyaman bagi sebagian karyawan ialah udara dengan suhu 25,6 derajat celcius dan mempunyai kelembaban udara 45%. Menurut Quible (Badri, 2006: 220), kelembaban udara yang ideal antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi para karyawan.

d) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2006: 208). Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2006: 208).

Menurut Badri (2006: 211), sistem penerangan terbagi menjadi lima jenis adalah sebagai berikut :

- 1) *Direct*. Dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.
- 2) *Semidirect*. Dengan pencahayaan semidirect 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan keatas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya *direct*.
- 3) *Indirect*. Sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantulkan ke bawah ke area kerja.
- 4) *Semiindirect*. Sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan indirect, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem *semiindirect*.
- 5) *General Diffuse*. Sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah areakerja, dan sisanya dia rahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama dengan semiindirect, bayangan dan silau juga lebih banyak dari pada menggunakan *semiindirect*.

e) Keamanan

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

f) Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2006: 216), kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran

sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Menurut Badri (2006:216), tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desible. Maksimum desible pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desible sering dipilih.

Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan control suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut (Badri, 2006: 216). Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor menurut Quible (Badri, 2006: 217), adalah sebagai berikut :

- 1) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya suara percakapan dan suara yang dihasilkan oleh beberapa peralatan. Selanjutnya yang kedua melalui struktur bangunan (suara struktural) contohnya getaran peralatan. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan :

- a. Memasang jaringan yangberhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh sistem tersebut.
 - b. Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan.
 - c. Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan menguarangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain.
 - d. Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau alumunium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.
- 2) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredaman suara diukur dengan menggunakan *noise reduction coefficient* (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran .50 sampai .90. nilai .50 berarti 50 persen suara diredam oleh material tersebut. Untuk tujuan meredam suara, material di bawah .75 kurang efektif. Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optyimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh maerial. Tingkat peredaman diukur oleh *noise reduction coefficient*,

pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.

- 3) Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakan pada mesin yang mengeluarkan suara.
- 4) Masking. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *white noise*, *masking* hampir sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeakers pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

2). **Lingkungan Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001: 31), menyatakan bahwa “lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi,

tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012: 64).

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indicator lingkungan non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011:27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen

- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Seorang menejer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tahu cara memuaskan karyawan atau mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari pekerjaannya yang dihadapi. Dengan pengetahuan manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar produktivitas mereka juga pada posisi yang diharapkan.

Pengertian “stres” adalah keadaan yang bersiat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dan suatu stresor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu memersepsi suatu peristiwa (Khaerul, 2012: 203).

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001:108). Menurut Beehr dan Franz (dalam Tarupolo, 2002), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Menurut Ashar Sunyoto (2001:380), bahwa setaip aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya diperkerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan bisa merasakan kekuatiran kronis.

Adapun pengertian stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresor (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu. (Iswanto,2001: 25)

2.1.4.2 Penyebab Stres Kerja

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres tersebut disebut “stresors”. Umumnya orang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stresors tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan; hal

itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada 2 (dua) kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh Drs. T. Hani Handoko yakni: “On The Job” (dalam perusahaan) dan “Off the Job” (di luar perusahaan), sebagai berikut:

- a. On the job stres. Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut:
 1. Beban kerja yang berlebihan
 2. Tekanan atau desakan waktu
 3. Kualitas supervise
 4. Iklim politis yang tidak aman
 5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
 6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
 7. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
 8. Frustrasi
 9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
 11. Berbagai bentuk perubahan
- b. Off the Job Stres. Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut:
 1. Kekuatan inansial
 2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
 3. Masalah-masalah fisik

4. Masalah-masalah perkawinan (misalny: perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya: kematian anak atau sanak keluarga dan sebagainya).

Baik “On the Job Stres” maupun “Off the Job Stres” tersebut harus menjadi perhatian pimpinan, terutama di departemen personalia untuk segera mendapatkan penanganan.

Reaksi terhadap stres. Dengan memperhatikan pengertian stres dan penyebab-penyebab stres, maka perlu diketahui pula bagaimana reaksi seseorang karyawan terhadap stres tersebut. Reaksi seseorang terhadap suatu stres bermacam-macam tergantung pada kemampuan pengendalian diri dari individu-individu yang bersangkutan. Ada beberapa reaksi terhadap stres sebagai berikut:

- a. Murung sedih seakan-akan tidak adad jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stres
- b. Tenang (calm) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
- c. Dingin, tak peduli dan tak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stres
- d. Agresif dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mecari jalan keluar. (Susilo, 2000:147-148)

2.1.4.3 Sumber-sumber stres

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian (:301) antara lain:

1. Berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain:

- a) Beban tugas yang terlalu besar
- b) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang
- c) Tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggung jawab
- d) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya
- e) Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan

2. Berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang di hadapi oleh seseorang, seperti:

- a) Masalah keluarga
- b) Perilaku negative anak-anak
- c) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis
- d) Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat dan lain sebagainya.

Menurut Stephen P. Robbins (2011:370-381) faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu
 - a) Masalah keluarga
 - b) Masalah ekonomi
 - c) Kepribadian
- 2) Faktor organisasi

Stres organisasi adalah stres kerja yang timbul karena adanya tuntutan atau tekanan untuk menghasilkan suatu pekerjaan atau hasil yang baik di dalam suatu perusahaan, yang sudah ditentukan oleh pihak pimpinan dimana seorang karyawan itu bekerja

- a) Tuntutan tugas
- b) Tuntutan sasaran
- c) Tuntutan antar personal dan lain sebagainya

Pada dasarnya segala macam bentuk stres disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. (Stephen P. Robbin & Timoty, 2011:372)

Sedangkan menurut Igor S (1997:248), menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh:

- a. Intimidasi dan tekanan rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien

- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
- e. Beban kerja berlebih
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

2.1.4.4 Akibat yang ditimbulkan stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik. Menurut Stephen P. Robbins (2011) mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi yaitu:

1) Gejala Fisiologi

Dalam riset yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologi

Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya: depresi,

gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuknya karyawan merokok dan asumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Menurut Jonh Supriharto dan kawan-kawannya dalam bukunya (2003: 66-67) menyebutkan, ada lima kategori potensial konsekuensi (akibat) stress, yaitu:

- a) *Subjective affects*, akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup dan perasaan kesepian.
- b) *Cognitive effects*, akibat kognitif ini berupa ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental.
- c) *Behavior effects*, akibat perilaku kecenderungan mengalami musibah, alkoholisme, penyalahgunaan obat-obatan, perilaku yang rasional.
- d) *Physycologi effects*, akibat psikologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan darah tinggi, berkeringatan tubuh yang panas dingin.
- e) *Organizational effects*, akibat organisasian dapat berupa ketidakhadiran, produktifitas yang menurun (rendah) disingkirkan dari rekan sekerja dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001:202), stres dapat membantu atau menjadi fungsional, tetap juga bisa berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Lebih lanjut menurutnya bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Akan tetapi stres terlalu tinggi, maka dapat menurunkan prestasi, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur atau tidak disiplin. Paling ekstrim atau parah adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Menurut Anoraga (2006:109-110) Stres yang teratasi dapat menimbulkan berbagai gejala, seperti:

1. Gejala emosional misalnya, lupa sukar berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, khawatir, mudah marah atau jengkel.
2. Gejala sosial misalnya, makin banyak merokok, menarik diri dari pergaulan sosial, membunuh dan lain sebagainya.

Dari berbagai gejala tersebut pada umumnya akan mendapatkan gejala yang tidak normal pada diri seseorang atau karyawan yang mengalami stres tidak teratasi. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

2.1.4.5 Pengukuran Stres

Dalam pengukuran penyebab stres baik *on the job* maupun *off the job* adalah dengan melihat kondisi yang terjadi yang terjadi pada karyawan tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) Agresif, yaitu suatu sikap yang mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini tidak dapat menerima orang lain.
- 2) Tekanan, yaitu kondisi kerja karyawan yang di sebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan
- 3) Suntuk, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang menonton dan menginginkan adanya perubahan
- 4) Rasa tidak puas, dalam suatu kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi dan situasi
- 5) Mudah terkejut, yaitu kondisi karyawan yang selalu melamun disebabkan banyaknya masalah, baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan sehingga terkejut apabila mendapat sapaan dari rekan kerja.
- 6) Sulit berkonsentrasi, yaitu kondisi yang disebabkan oleh ruangan kerja yang tidak mendukung.

- 7) Depresi, yaitu kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan dan dapat menyerah pada upaya bunuh diri.
- 8) Sulit mengambil keputusan, yaitu kondisi dimana karyawan yang sudah mengalami over load dikarenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mengambil keputusan.
- 9) Mudah tersinggung, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan tertentu dari seseorang.
- 10) Gelisah, yaitu kondisi yang disebabkan adanya perasaan yang tidak enak baik dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.
- 11) Pelupa, yaitu kondisi adanya banyak masalah pekerjaan baik dari rekan kerja maupun pimpinan.
- 12) Pesimis, yaitu kondisi pekerja yang disebabkan adanya tugas-tugas baru yang membuat patah semangat dalam mengerjakan tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikannya.
- 13) Menutup diri, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan ataupun keluarga yang tidak ingin diceritakan dengan rekan kerjanya.

2.1.4.6 Cara untuk menghadapi Stres

Melalui penilaian primer dan sekunder, suatu pendekatan untuk menghadapi stres diterapkan. Terdapat dua jenis cara untuk menghadapi stres: berfokus pada masalah dan emosi. *Problem focused coping* merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Sebagai

contoh, pekerja yang memiliki seorang manajer yang kasar mungkin menghadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut untuk menyingkir, selama beberapa waktu, dari manajer yang kasar tersebut.

Memiliki seorang manajer yang kasar mungkin menghadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut untuk menyingkir, selama beberapa waktu, dari manajer yang kasar tersebut.

Para peneliti mengilustrasikan bahwa individu menggunakan dua jenis pendekatan tersebut untuk menghadapi *stressor*. Beberapa dari strategi yang lebih populer yang termasuk ke dalam *problem-focused coping*, mencakup manajemen waktu, bekerja dengan seorang mentor, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Beberapa strategi populer yang termasuk ke dalam *emotion-focused coping* meliputi meditasi, *biofeedback*, olahraga, bergabung dengan kelompok pendukung pekerjaan, dan mengambil cuti pribadi. (John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 2006:303).

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penulisan penelitian ini, penulis menggunakan sumber-sumber lain yaitu dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki judul yang berkaitan dengan judul penelitian yang penulis buat.

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Faizah Wulandari (2016)	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan China National Petroleum Corporation	V. Bebas : Kompensasi, Lingkungan V. Terikat : Kinerja karyawan	Regresi berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, dan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Intan Amethys Prima Prestisyana (2008)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada ekalokasari Bogor	V. Bebas : Stres kerja V. Terikat : Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Stes kerja secara signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan
Lilik Khoriyah (2009)	Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada air minum Kab. Sukoharjo	V. Bebas : Lingkungan V. Terikat : Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum Kab. Sukoharjo

Mirzatriana, Merina, (2008)	Pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada PT PLN	V. Bebas : stres kerja V. Terikat : Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Terdapat hubungan negative signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan
-----------------------------------	--	---	-------------------------	--

2.3 Kerangka Pemikiran

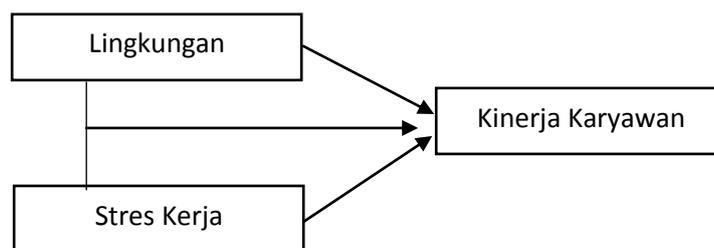
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

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

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

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipoteses 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 yang signifikan Lingkungan terhadap kinerja karyawan PT Kakuichikasei Indonesia
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakuichikasei Indonesia
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT Kakuichikasei Indonesia di Jababeka I Jl. Jababeka XII Blok W 37 C2 C3, Harja Mekar Cikarang Utara. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan dimulai pada bulan Desember 2017 s/d bulan Februari 2018.

Berdasarkan dari tempat dan waktu penelitian di atas, maka dapat dilihat pada table, sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Minggu ke :											
		DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

3.2 Disain Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006:118). Sedangkan menurut Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono, 2004) mendefinisikan secara teoritis bahwa variable sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Variable dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (X) dan variable terikat (Y)

1. Variabel bebas atau Independen

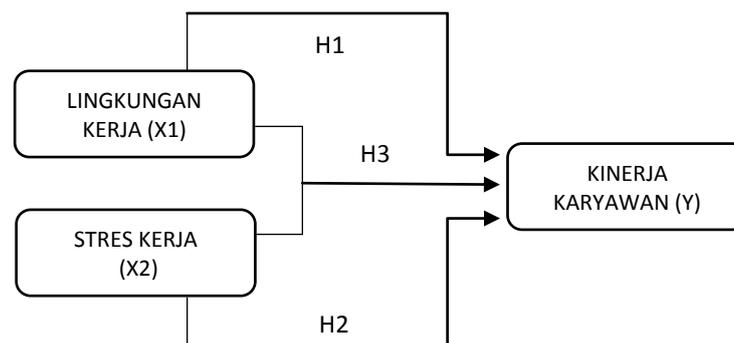
Variable bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable terikat atau dependen (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini lingkungan dan stres kerja ditetapkan sebagai variable bebas atau Independen.

2. Variable terikat atau dependen

Variable terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai variable terikat atau dependen.

Dari uraian di atas dapat digambarkan Desain penelitian sebagai berikut:

Gambar 3.1 Disain Penelitian



3.3 Definisni Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya

Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Pertanyaan
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robert & John, 2006:378)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu dari hasil kerja 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10
<p>Lingkungan (X1)</p> <p>Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Keamanan kerja 3. Suhu udara 4. Penerangan 5. Suara bising 	<ol style="list-style-type: none"> 1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10

pimpinan, (Nitisemito, 2001:28)		
<p>Stres kerja (X2)</p> <p>Stres kerja adalah suatu tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. (P. Anoraga, 2001:108)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi dan tekanan 2. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 3. Pekerjaan yang berbahaya 4. Beban lebih 5. Target dan harapan yang tidak realistis 	<p>1 dan 2</p> <p>3 dan 4</p> <p>5 dan 6</p> <p>7 dan 8</p> <p>9 dan 10</p>

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:5), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subyek yang dipelajari, melainkan seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kakuichikasei Indonesia di

Cikarang Utara bulan Desember, Januari, dan Februari tahun 2017 sampai dengan 2018 yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Menurut Arikunto (2004:120) menyatakan bahwa jika subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Dengan mengacu pernyataan tersebut, maka metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada. Yaitu seluruh karyawan PT. Kakuichikasei Indonesia 55 orang.

3.4.3 Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan / empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dan alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan, stres kerja, dan kinerja karyawan

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrument atas tanggapan responden adalah menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan.

Adapun skor penilaian kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat tidak setuju	5
Tidak setuju	4
Kurang Setuju	3
Setuju	2
Sangat setuju	1

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur dokumen-dokumen dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari sumber utama dengan cara memberikan angket kuesioner kepada para pegawai PT Kakuichikasei Indonesia dan data sekunder yang diperoleh secara langsung dari data pegawai PT Kakuichikasei Indonesia.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara dari permasalahan yang dikemukakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakuichikasei Indonesia
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan
3. Studi dokumentasi teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal berkaitan dengan topik pembahasan.

3.6 Metode Analisis Data

Untuk tahap selanjutnya data dianalisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Kakuichikasei Indonesia. Kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji T, uji F, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataannya. Data yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009:172). Valid menunjukkan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan program SPSS versi 20.0

Reliabilitas adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah baik (Arikunto, 1998:170). Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (internal consistency) jawaban responden terhadap instrument untuk mengukur variabel lingkungan, stres kerja, dan kinerja karyawan (Aria, 2008).

Suatu instrument pengukuran yang menghasilkan koefisien alpha Cronbach $< 0,6$ dipertimbangkan kurang baik, $0,7$ dapat diterima dan di atas $0,8$ baik (Aria, 2008). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi liner berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolineritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2007:110), asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikan) koefisien regresi. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Peneliti tertarik menggunakan uji normalitas dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat hasil output distribusi data.

Apabila kurva normal tegak maka dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Cara melakukan pengujian ini adalah dengan melihat kurva normal (garis lengkung). Dari output tersebut terlihat bahwa kurva normal relative tegak membentuk lonceng yang lurus sehingga dapat diartikan bahwa variable X_1 , X_2 , dan Y berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independent). Menurut (Ghozali, 2007:110), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal dan penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance. Terpenuhinya asumsi kolinearitas adalah jika pada model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas yang dibuktikan dengan:

- Nilai tolerance seluruh variabel independent mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari 0,2.
- Nilai VIF seluruh variabel independent berada di seputaran angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10. (Wijaya, 2009:119)

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri. Menurut Santoso dan Ashari (2005:240) bahwa baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- $1,21 < DW < 1,65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2,35 < DW < 2,79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1,65 < DW < 2,35$ = tidak terjadi autokorelasi

- $DW < 1,21$ dan $DW > 2,79$ = terjadi autokorelasi

3.6.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel (Sugiyono, 2009:277). Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Stres kerja

X₂ = Lingkungan

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut : Uji-F kemudian Uji-T untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0.

3.7.1 Uji T (Signifikan Parsial)

Tujuan dari uji-t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independent (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan

menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji-t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel Lingkungan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$: tidak ada variabel X terhadap variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$: ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji-t.

Yang dicari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi α 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas

c. Menghitung nilai t_{hitung} menggunakan SPSS versi 20.0 untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak signifikan

d. Dari hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} . Berdasarkan tingkat keyakinan 95% buat kesimpulan :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh erat antara variabel dependen dengan variabel independent.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independent.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (lingkungan dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis
 - Ho : b_1 dan $b_2 = 0$: tidak ada variabel X terhadap variabel Y
 - Ha : b_1 dan $b_2 \neq 0$: ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Menentukan daerah penerimaan Ho dan Ha dengan menggunakan F. dengan Anova titik kritis yang dicari tabel distribusi F dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas (df) = n-1-k.
- c. Menghitung nilai F_{hitung} menggunakan SPSS versi 20.0 untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak signifikan
- d. Dari hasil F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} . Berdasarkan tingkat keyakinan 95% buat kesimpulan :
 - Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh erat antara variabel dependen dengan variabel independent.
 - Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independent.

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Pengertian di atas akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Koefisien determinasi mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian tentang Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia di Jababeka I Cikarang Utara. PT Kakuichikasei Indonesia merupakan perusahaan manufaktur Elektronik dan Otomotif yang bergerak di bidang plastic injection.

4.1.2 Sejarah PT Kakuichikasei Indonesia

Bermula dari keinginan dan kesamaan pandangan beberapa Tokoh besar di Jepang yang berpengalaman secara Profesional di Industri Elektronik dan Otomotif. Setelah menganalisa dengan seksama mengenai perkembangan teknologi yang semakin pesat dan pangsa pasar yang tinggi di Indonesia maka didirikanlah PT. Kakuichikasei Indonesia (KKI) pada tahun 2013 dengan kegiatan utama manufaktur Elektronik dan Otomotif baik roda dua maupun roda empat.

PT. Kakuichikasei Indonesia (KKI) merupakan perusahaan dalam negeri dan dijalankan oleh tenaga Profesional dan terampil yang di bidangnya sesuai dengan kebutuhan dunia industri Elektronik dan Otomotif. Berdasarkan pada pengalaman kerja PT. Kakuichikasei Indonesia (KKI) beserta seluruh jajaran staff dan karyawan memiliki keinginan untuk menciptakan kualitas kerja yang lebih baik

maka kepuasan pelanggan adalah menjadi fokus utama PT. Kakuichikasei Indonesia.

4.1.2.1 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi dari PT Kakuichikasei Indonesia adalah menjadi perusahaan elektronik dan otomotif yang sukses dan dihormati dalam pelayanan pengadaan barang dengan peningkatan kualitas yang lebih baik agar terciptanya kepuasan pelanggan.

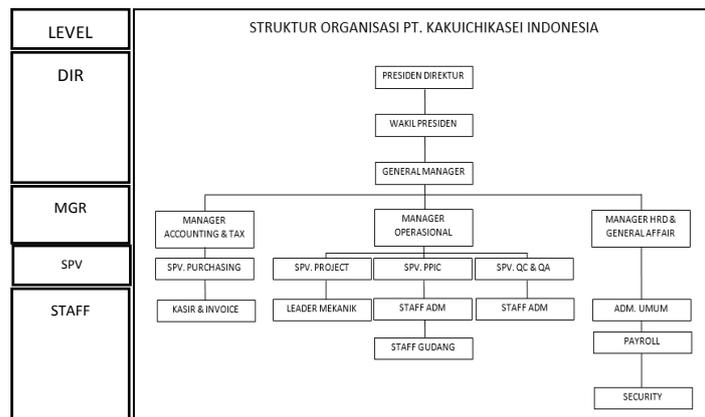
Misi dari PT. Kakuichikasei Indonesia adalah:

“Secara bekesinambungan memberikan pelayanan dan jasa yang berkualitas serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui pelayanan yang terbaik, serta menjadi Perusahaan yang mampu menguasai bisnis elektronik dan otomotif di Indonesia pada tahun 2022”.

4.1.2.2 Struktur Organisasi PT Kakuichikasei Indonesia

Dalam rangka menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban disetiap bagian. Maka diperlukan adanya suatu sistem organisasi yang baik supaya dapat mendukung jalannya sebuah perusahaan. Dalam hal ini susunan organisasi dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1



Struktur Organisasi PT Kakuichikasei Indonesia

4.1.2.3 Tugas dan Wewenang Jabatan

Dilihat dari struktur organisasi dapat dijelaskan tugas dan wewenang jabatan dibuat pada 4 level sebagai berikut:

- Level Direktur

Level ini secara umum memiliki tugas yang sama yaitu Mengawasi dan memahami serta mengamati cara kerja Manager dalam memimpin perusahaan.

Tugas dan wewenang direktur pada perusahaan ini adalah :

- Membawahi manager accounting dan tax untuk menandatangani hal-hal yang bersangkutan dengan *cash flow* keuangan perusahaan.
- Membawahi manager operasional untuk menandatangani hal-hal yang bersangkutan dengan project perusahaan dan safety dalam pekerjaan di perusahaan.
- Membawahi manager HRD dan GA untuk menandatangani hal-hal yang bersangkutan dengan sumber daya manusia, pelatihan dan *general affair* di perusahaan.

- Bertanggung jawab kepada komisaris mengenai hal yang menyangkut keuangan, project perusahaan, keselamatan kerja, sumber daya manusia dan general affair.

- Level Manager

Level ini secara umum memiliki tugas yang sama yaitu Mengontrol dan mengelola kegiatan dan memberi pertanggung jawaban kepada direktur dalam pekerjaan yang di bawahinya. Di dalam perusahaan PT Kakuichikasei Indonesia manager dibagi mejadi 3 yaitu:

1. Manager Accounting dan tax

Tugas dan wewenang dari Manager Accounting dan Tax adalah :

- Mencatat semua transaksi dan asset-aset perusahaan
- Memberikan laporan pembukuan keuangan perusahaan dan laporan pajak kepada pemerintah dan direktur.
- Membuat laporan laba rugi yang akan di pertanggung jawabkan kepada direktur

2. Manager Operational

- Memberikan laporan pencapaian project perusahaan dan laporan kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan
- Berhubungan langsung dengan pihak kedua untuk membuat project-project perusahaan baru dan menentukan nilai project perusahaan.

3. Manager HRD dan GA

- Bertanggung jawab kepada direktur atas pencapaian produktivitas karyawan dan jumlah tenaga kerja setiap tahunnya.

- Menandatangani segala kegiatan yang bersangkutan dengan Sumber daya manusia, kontrak kerja, payroll dan pengadaan asset perusahaan.

- Level Supervisor

Level ini secara umum memiliki tugas yang sama yaitu mengontrol kegiatan yang dilakukan oleh staff secara terperinci dan berhubungan langsung dengan bawahan untuk memberikan laporan kepada level manager. Di dalam perusahaan PT Kakuichikasei Indonesia supervisor dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Purchasing

- Mencari dan menganalisa calon supplier yang sesuai dengan material yang dibutuhkan.
- Melakukan negosiasi harga sesuai standar kualitas material dan memastikan tanggal pengiriman material.
- Membuat laporan pembelian & pengeluaran barang-barang (inventory, material dll).
- Melakukan pemilihan / seleksi rekanan pengadaan sesuai kriteria perusahaan
- Bekerjasama dengan departemen terkait untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan

2. Supervisor Project

- Menyelesaikan pekerjaan proyek dan overhoul mesin
- Menjalankan dan mengimplementasikan GMP, ISO, dan K3 pada saat pelaksanaan Project dan overhoul.

- Menghitung Volume, dan bisa membaca gambar
- Berkoordinasi dengan pihak Owner, Manager Project, dan Mandor.

3. Supervisor QA & QC

- Memastikan setiap kualitas produk sesuai dengan standard
- Memastikan setiap aktifitas dalam penanganan produk sesuai dengan perintah kerja
- Memberikan pelatihan kepada seluruh operator produksi tentang menangani produk baik secara visual maupun limit sample

▪ Level Staff

Level ini secara umum memiliki tugas yang sama. Tugas dan wewenang staff di dalam perusahaan PT Kakuichikasei Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Adm. Invoice

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Membuat invoice
- Membuat faktur pajak
- Membuat Laporan Invoice

2. Kasir

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Menerima pembayaran
- Membuat bukti pembayaran
- Membuat laporan harian

3. Leader Mekanik

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Menentukan kebutuhan tenaga kerja mekanik di setiap area proyek
- Membuat absensi harian dan jadwal kerja shift.
- Berkoordinasi dengan supervisor proyek untuk kebutuhan yang di perlukan oleh tenaga kerja

4. Adm. Inventaris dan Warehouse

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Menjaga dan bertanggung jawab atas kebersihan di perusahaan
- Mengontrol dan bertanggung jawab atas penyimpanan barang dari kehilangan, pencurian, kebakaran dan keusangan
- Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan leader proyek ataupun leader safety.
- Melakukan perhitungan fisik barang manual setiap hari.

5. Admin Umum

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Merekap absensi karyawan di setiap area
- Membuat rekap tagihan di setiap area
- Membuat laporan jamsostek dan bpjs kesehatan setiap bulannya.

6. Payroll

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Prepare slip gaji karyawan setiap bulan
- Membuat laporan bulanan gaji karyawan
- Menangani permasalahan yang ada pada karyawan mengenai gaji
- Mengerjakan slip gaji karyawan yang di phk

- Record karyawan baru
- Kontrol absensi karyawan seluruh departemen

7. Security

Mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Bertanggung jawab untuk memantau dan menilai situasi berbahaya dan tidak aman.
- Bertanggung jawab atas keamanan perusahaan setiap harinya.

4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Data Responden

4.2.1 Deskriptif Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Kakuichikasei Indonesia di Jababeka I Jl. Jababeka XII Blok W 37 C2 Harja Mekar Cikarang Utara.

4.2.2 Deskriptif Data Responden

data responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data berdasarkan kriteria jenis usia, jenis kelamin, pekerjaan, Pendidikan, dan status. Adapun kriteria tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

4.2.2.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Pengelompokan Responden
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
21 - 25	20	36%
26 - 30	15	27%
31 - 35	16	29%
> 36	4	7%
Jumlah	55	100%

Sumber : data yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 55 orang responden, sebagian besar responden berusia 21 – 25 dengan jumlah 20 orang yaitu 36%, kemudian usia 26 – 30 berjumlah 15 orang yaitu 27%, usia 31 – 35 sebanyak 16 orang yaitu 29% dan usia >36 berjumlah 4 orang yaitu 7%.

4.2.2.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Pengelompokan Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	19	35%
Perempuan	36	65%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 55 orang responden, sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 36 orang yaitu 65%, sedangkan laki-laki berjumlah 19 orang yaitu 35%.

4.2.2.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pekerjaan

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan pekerjaan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Pengelompokan Responden
Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah Responden	Prosentase
Produksi	47	85%
Sub leader	3	5%
Leader	2	4%
Staff	1	2%
OB	2	4%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 55 orang responden sebagian besar pekerjaannya adalah Produksi sebanyak 47 orang yaitu 85%, Sub Leader sebanyak 3 orang yaitu 5%, Leader sebanyak 2 orang yaitu 4%, Staff sebanyak 1 orang yaitu 2%, OB sebanyak 2 orang yaitu 4%.

4.2.2.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Pengelompokan Responden
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SMA	27	49%
SMK / STM	23	42%
D3	3	5%
S1	2	4%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 55 orang responden, sebagian besar responden berpendidikan SMA dengan jumlah 27 orang yaitu 49%, kemudian SMK / STM berjumlah 23 orang yaitu 42%, D3 sebanyak 3 orang yaitu 5% dan S1 berjumlah 2 orang yaitu 4%.

4.2.2.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Pengelompokan Responden
Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Prosentase
Belum menikah	46	84%
Menikah	9	16%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas dapat diketahui bahwa dari 55 orang responden, sebagian besar responden belum menikah dengan jumlah 46 orang yaitu 84%, sedangkan yang sudah menikah berjumlah 9 orang yaitu 16%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataannya. Menurut sugiyono (2009: 172) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 20.0 dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Untuk mengetahui korelasi setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom (*Corrected Item-Total Correlation*). Korelasi butir ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Jumlah responden pada penelitian ini $N= 55$ dan taraf signifikan 5% maka nilai r_{tabel} adalah 0,276.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,267$ maka valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0,267$ maka tidak valid

Hasil uji validasi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

4.3.1.1 Uji Validasi Variabel Lingkungan

Variabel Lingkungan (X1) diperoleh dari 10 item pertanyaan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. dari hasil tabel 4.3 di bawah ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.279) maka untuk seluruh item pertanyaan variabel lingkungan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6
Validitas Variabel Lingkungan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	33.9455	25.090	.534	.811
X12	33.2545	27.897	.490	.819
X13	33.8182	25.152	.584	.806
X14	33.5636	25.991	.565	.809
X15	34.6545	25.490	.459	.820
X16	33.9091	27.232	.428	.821
X17	34.0545	24.312	.604	.803
X18	34.0727	24.032	.549	.810
X19	33.7455	26.193	.567	.810
X110	34.5273	24.328	.483	.820

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

4.3.1.2 Uji Validasi Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja (X2) diperoleh dari 10 item pertanyaan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. dari hasil tabel 4.4 di bawah ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.279) maka untuk seluruh item pertanyaan variabel stres kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7
Validitas Variabel Stres Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	36.6545	11.230	.614	.784
X22	36.7455	11.934	.406	.809
X23	36.3818	11.870	.539	.793
X24	36.0545	12.608	.349	.812
X25	36.0182	12.352	.412	.806
X26	36.2364	12.036	.542	.794
X27	36.4909	11.588	.538	.793
X28	36.2000	11.607	.468	.802
X29	36.7636	11.406	.524	.795
X210	36.5455	11.808	.581	.790

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

4.3.1.3 Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh dari 10 item pertanyaan yaitu Y1.1 sampai dengan Y1.10. dari hasil tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* > 0.279) maka untuk seluruh item pertanyaan variabel stres kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 4.8
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	37.4545	9.623	.580	.783
Y12	37.0727	9.513	.429	.799
Y13	37.1818	9.374	.552	.784
Y14	37.1636	10.213	.352	.805
Y15	37.2182	9.433	.518	.788
Y16	37.4909	9.032	.525	.788
Y17	37.3636	9.495	.545	.785
Y18	37.1091	9.988	.399	.801
Y19	37.0909	10.195	.404	.800
Y110	37.4545	9.215	.572	.781

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel 4.9 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan (X1)	0.829	> 0.600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.814	> 0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.808	> 0.600	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

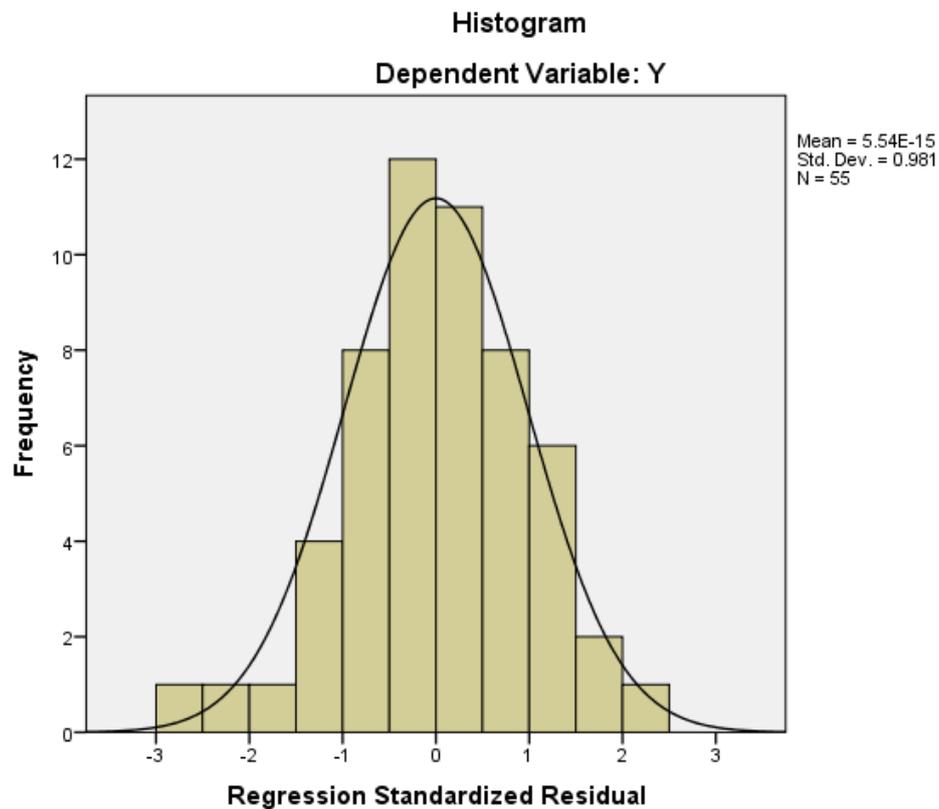
Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.6 ini koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) semua variabel lebih > 0.600 , sehingga disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan yaitu lingkungan, stres kerja, dan kinerja karyawan semua dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Pada teknik Analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi penyimpangan baik normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data variabel dapat dibuktikan melalui diagram histogram yaitu dengan melihat hasil output distribusi data. Apabila kurva normal tegak maka dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal atau dengan melihat kurva normal (garis lengkung). Dari output pada gambar 4.1 dapat terlihat bahwa kurva normal relative tegak membentuk lonceng sehingga dapat diartikan bahwa variabel Y berdistribusi Normal.

Gambar 4.2**Uji Normalitas****4.3.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF dan Tolerance. Terpuhinya asumsi kolinearitas adalah jika pada model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas yang dibuktikan dengan :

- Nilai tolerance seluruh variabel independent mendekati angka 1 dan atau tidak lebih besar dari pada 0,2

- Nilai VIF seluruh variabel independent berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

Tabel 4.10

coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.929	1.077
	X2	.929	1.077

a Dependent variable : kinerja karyawan

Dari tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai VIF = 1,077 artinya nilai VIF lebih kecil daripada 10 ($1,077 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

4.3.3.3 Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson.

Tabel 4.11

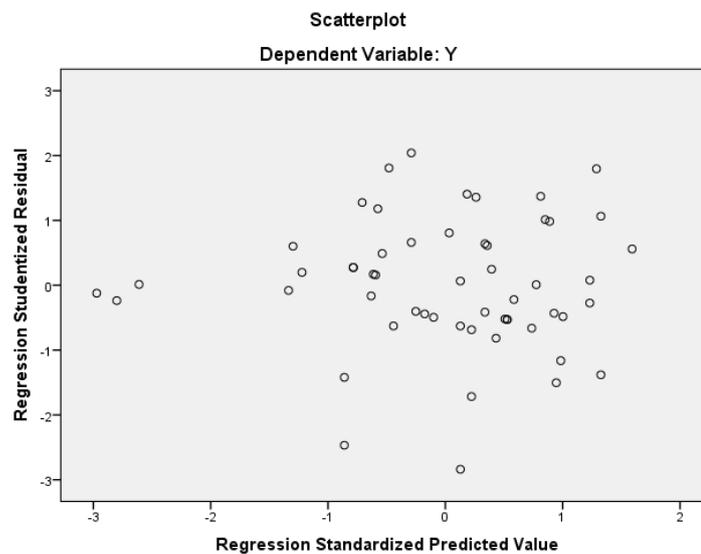
Model	Durbin-Watson
1	1.928

Berdasarkan tabel di atas nilai DW = 1,928 nilai ini akan dibandingkan dengan kriteria nilai $1,65 < DW < 2,35$ atau $1,65 < 1,928 < 2,35$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.3.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedestisitas atau tidak terjadi heterokedestisitas. (Ghozali: 2005)

Gambar 4.3



Dari grafik scatter plot di atas, terlihat bahwa titik-titik hasil perhitungan relative menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Ganda

Tabel 4.12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.454	.469		5.230	.000
1 X1	.270	.075	.444	3.622	.001
X2	-.169	.112	-.185	-1.506	.138

a. Dependent variable : Y

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,454 + 0,270X1 - 0,169X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2.454 artinya jika lingkungan (X1) dan stress kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 2,454.
- Koefisien regresi berganda X1 (Lingkungan) dari perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat sebesar 0,270 hal ini berarti setiap ada peningkatan Lingkungan yang kondusif sebesar 1 karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,270. Maka lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi berganda X2 (Stres Kerja) dari perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat sebesar -0,169 hal ini berarti setiap ada penurunan stres kerja 1 karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,169. Maka stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independent (X1, X2) terhadap (Y) seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Pengertian diatas dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Analisis Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.524 ^a	.275	.247	.29384	1.928

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,275 atau (28%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan variabel independent (X1, X2) terhadap (Y) mampu menjelaskan (28%) variasi variabel dependen (Y). sedangkan sisanya 72% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.3.6 Uji Hipotesis

4.3.6.1 Uji t (Uji Partial)

Tujuan uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independent (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel lingkungan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). peneliti menggunakan SPP versi 20.0 dengan membandingkan T tabel dengan T hitung.

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independent
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistic tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independent

Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada atau sama dengan nilai probabilitas ($\text{sig} \leq 0,05$), H_0 ditolak H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $55-2-1 = 52$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent) dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar (2,007)

Tabel 4.14
Uji T

Model		t	Sig.
	(Constant)	5.230	.000
1	X1	3.622	.001
	X2	-1.506	.138

Penjelasan dari hasil uji t di atas adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh X1 (lingkungan) terhadap Y (kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stres kerja diperoleh thitung sebesar 3,622 sedangkan nilai ttabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom 52 (55-2-1) sama dengan 2,007 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} (3,622) > t_{tabel} (2,007)$ sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Dengan kata lain lingkungan berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

- b. Pengaruh X2 (Stres kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan diperoleh t_{hitung} sebesar -1,506 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom 52 (55-2-1) sama dengan 2,007 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} (-1,506) < t_{tabel} (2,007)$ sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan tidak signifikan. Dengan kata lain stress kerja tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

4.3.6.2 Uji F (simultan)

Uji F yaitu digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (lingkungan kerja dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama peneliti menggunakan SPSS versi 20.0 dengan membandingkan f_{tabel} dengan f_{hitung} .

- Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independent.
- Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independent.

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05). Dengan menggunakan keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 ($n-k-1$) atau $55-2-1 = 52$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent), hasil diperoleh f_{tabel} sebesar 3,175.

Tabel 4.15
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.702	2	.851	9.857	.000 ^b

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di dapat nilai f_{hitung} sebesar 9,857 dengan tingkatan signifikan 0,000 jauh dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap (Y). Jadi dari kasus

ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan dan Stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kakuichikasei Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas, bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Faizah Wulandari (2016) Pengaruh Kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan China National Petroleum Corporation. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada China National Petroleum Corporation. Lingkungan yang kondusif dan memberikan suasana yang aman serta nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji partial, dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan yang diperoleh sebesar 3,622 dengan nilai signifikan di bawah 5% sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin naik lingkungan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek penerangan cahaya, pertukaran udara, hubungan karyawan, keamanan kerja, dan suara bising memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia. Karena dari hasil pengamatan

walaupun dengan kondisi seperti itu mereka tetap semangat bekerja demi memperoleh kepercayaan dari perusahaan, kebutuhan psikologi, dan penghasilan.

4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kakuichikasei Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 di atas, bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iin Melindasari (2015) pengaruh lingkungan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik, bahwa tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Semakin rendah stres kerja yang dirasakan akan semakin meningkat kinerja karyawan begitu juga sebaliknya jika semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji partial, dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel stres kerja yang diperoleh sebesar -1,506, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Maka kesimpulannya adalah seseorang yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa intimidasi dan tekanan, beban pekerjaan berlebih, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan berbahaya, dan target yang diharapkan tidak realistis yang kemungkinan dapat terjadi, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan PT Kakuichikasei Indonesia. Walaupun dengan hasil penelitian yang diperoleh

menunjukkan bahwa mereka mengalami stres kerja dengan kondisi tersebut. Akan tetapi para karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan tugasnya dengan baik. Karena dengan latarbelakang Pendidikan mereka yang mayoritas hanya lulusan SMA, SMK, STM membuat mereka tetap menekuni pekerjaan tersebut walaupun dengan kondisi yang mengakibatkan stres kerja dan sulitnya peluang di perusahaan lain dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kakuichikasei Indonesia

Lingkungan dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia. Karena jika lingkungan dan stres kerja tidak kondusif maka akan terjadi penurunan kinerja bahkan perusahaan akan mengalami kerugian secara menyeluruh.

Hasil pengujian dalam penelitian ini melalui uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 9,857 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,857 > 3,175$) pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia.

Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,00 < 0,05$, maka H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia.

Berdasarkan hasil uji korelasi determinasi, nilai R^2 (R Square) sebesar 0,275 atau (28%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan variabel independent lingkungan dan stres kerja berpengaruh sebesar 28% terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 72% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia dengan mengambil sampel yang tersedia sebanyak 55 responden. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia.
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia.
3. Variabel lingkungan dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kakuichikasei Indonesia sebesar 28%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Kakuichikasei Indonesia terkait pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan adanya hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan, maka menyarankan Perusahaan lebih berkonsentrasi menciptakan suasana kerja yang nyaman, menciptakan lingkungan yang baik, menyenangkan, seperti memberikan perhatian yang lebih optimal kepada para karyawannya dengan cara memberikan kesejahteraan baik moral maupun moril.
2. Dengan adanya hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, maka menyarankan Perusahaan agar lebih berkonsentrasi menciptakan suasana kondusif sehingga dapat meminimalkan tingkat stres kerja. Memperbaiki serta mengevaluasi sistem kerja yang sudah dijalankan agar para karyawan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.
3. Dengan hasil penelitian berpengaruh dari semua variabel terutama mengenai lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan agar lebih optimal dalam memperhatikan semua indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya mengenai lingkungan dan stres kerja, sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.
- Handoko, T. Hani.1995. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF. 68
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Melinda Iin, 2015, *Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik*
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nita Wahyu Wulandari, 2008, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro Semarang
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta