PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL

SKRIPSI



Oleh : Hendra 160910093

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA UNIVERSITAS PUTERA BATAM 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



Oleh : Hendra 160910093

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA UNIVERSITAS PUTERA BATAM 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Hendra NPM/NIP : 160910093

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa"Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsurunsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 13 Februari 2020

Materai 6000

<u>Hendra</u>

160910093

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNUNG MAS INTERNASIONAL

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Hendra

160910093

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera dibawah ini

Batam, 20 Februari 2020

Hikmah, S.E., M.Si.

Pembimbing

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam suatu unsur yang sangat penting dan serius dalam sebuah perusahaan untuk mengatur karyawan tidaklah begitu mudah karena setiap memiliki karakteristik berbeda-beda dan unsur-unsur lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Demikian pula, PT Gunung Mas Internaisonal juga berharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan populasi yang diambil adalah karyawan tetap pada PT Gunung Mas Internasional sebanyak 135 responden. Teknik untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R Square. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

This study aims to determine the effect of the work environment and work stress on employee performance. In an element that is very important and serious in a company to manage employees is not so easy because each has different characteristics and other elements to improve their performance. Likewise, PT Gunung Mas Internaisonal also hopes to improve employee performance to achieve company goals optimally. This study uses a descriptive method with a quantitative approach and the population taken is permanent employees at PT Gunung Mas Internasional, totaling 135 respondents. The technique for sampling uses the saturated sample technique. In this study data were processed using the SPSS 25 application to get significant results. The results of multiple regression tests indicate that the Work Environment and Work Stress variables have a positive effect on Employee Performance based on the results of the regression equation and with the R Square value. Based on statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Hypothesis testing using the t test shows that the Work Environment and Work Stress variables are proven to significantly influence the Employee Performance variable. Then through the F test it can be seen that the Work Environment and Work Stress variables simultaneously have an influence on employee performance variables with the calculated F value greater than the F table.

Key words: employee performance, work environment, work stress

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan progam studi strata satu (S1) pada Progam Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- 1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam:
- 2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam;
- 3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
- 4. Hikmah, S.E., M.Si., selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
- 5. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si., selaku dosen metodologi penelitian yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
- 6. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
- 7. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
- 8. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Gunung Mas Internasional yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
- 9. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai proposal skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 13 Februari 2020

Hendra

DAFTAR ISI

	На	llaman
	MAN SAMPUL	
	MAN JUDUL	
	T PERNYATAAN ORISINALITAS	
	MAN PENGESAHAN	
ABST	RAK	vii
ABSTI	RACT	viii
KATA	PENGANTAR	ix
DAFT	AR ISI	xi
DAFT	AR TABEL	xii
DAFT	AR GAMBAR	xiii
RARI	PENDAHULUAN	1
1.1. 1.2.	Latar Belakang Penelitian	
1.2.	Identifikasi Masalah	
1.3. 1.4.	Rumusan Masalah	
1.4.	Tujuan penelitian	
1.6.	Manfaat penelitian	
1.6.1.	Manfaat Teoritis	
	Manfaat Praktis	
	I TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.	Teori	13
2.1.1.	Lingkungan Kerja.	
2.1.2.	Stres Kerja	
2.1.3	Kinerja KaryawanMinat	
2.2	Penelitian Terdahulu	
2.3	Kerangka Pemikiran	
2.4	Hipotesis Penelitian	
BAB I	II METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Desain Penelitian	36
3.2	Operasional Variabel	
3.2.1	Variabel Independen	
3.2.2	Variabel Dependen	
3.3	Populasi dan Sampel	39
3.3.1	Populasi	
3.3.2	Sampel	
3.4	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5	Metode Analisis Data	42
3.5.1	Analisis Deskriptif	
3.5.2	Uji Kualitas Data	
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	46

3.5.4	Uji Pengaruh	48	
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	53	
3.6.1	Lokasi Penelitian	53	
3.6.2	Jadwal Penelitian	53	
BAB	IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54	
4.1	Profil Responden	54	
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia		
4.1.2	Analisis Deskriptif		
4.1.3	Hasil UJi Kualitas Data		
4.1.4	Uji Asumsi Klasik	64	
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh	68	
4.2	Pembahasan	74	
4.2.1	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	74	
4.2.2	Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	74	
4.2.3	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Secara Berpengaruh Terhadap	Kinerja	
Karya	wan	75	
BAB	V SIMPULAN DAN SARAN	76	
5.1	Simpulan	76	
5.2	Saran		
DAF	FAR PUSTAKA		
DAF	FAR LAMPIRAN	95	
Lamp	iran 1 Daftar Riwayat Hidup		
	iran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian		
Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian			
I			

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Gunung Mas Internasional	4
Tabel 1.2 Tabel Data Penjualan Periode 2013 – 2018	
Tabel 3.1 Operasional Variabel	
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 3.3 Rentang Skala	44
Tabel 3.5 Reliabilitas	46
Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 3.7 Jadwal Penelitian	
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Usia	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskripsi	56
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Stres Kerja	58
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X ₂)	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4.11 Indeks Koefisien Reliabilitas	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Untuk Persamaan Regresi	
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	71
Tabel 4.17 Hasil Uji t	
Tabel 4 18 Hasil Hii F	73

Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	64
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot	65

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

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. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Hendaknya perusahaan 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 oleh perusahaan (Handoko, 2016: 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 perusahaan. 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.

Menurut (Siagan, 2015: 68) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Walaupun gaji dan kompensasi yang lain menunjang tetapi kalau lingkungan kerja tidak mendukung hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin menurun dan bahkan hal ini membuat karyawan stres dan pada akhirnya akan keluar dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mejalankan tugas— tugas yang dibebankan oleh perushaan kepada karyawan (Nitisemito, 2017: 197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja pada hakekatnya dapat berupa kondisi kerja yang baik atau kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan berakibat pada menurunnya kinerja. Lingkngan kerja karyawan yang kurang mendukung seperti ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Llingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang—orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito, 2017: 183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme karyawan dalam bekerja pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan denga meningkatkan kinerja karyawan.

Usaha lain 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 kerja diperushaan. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Menurut (Robbin, 2015: 318) stres kerja 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. Menurut (Sari, 2016: 65) menyatakan bahwa pengaruh sumbersumber stres kerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan (Phillip L. Rice, 2014: 98)

Perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu caranya adalah dengan meminimalisir jumlah karyawan yang stress akibat pekerjaan. Setiap karyawan diharapkan dapat mengelola suasanan hati dalam bekerja akan dapat

menyumbangkangkan kinerja karyawan yang lebih maksimal. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang selama ini banyak mendapat keluhan dari karyawan seperti udara yang pengab dan tidak bersih, kotor dan lampu penerangan yang kurang memadahi untuk melakukan kerja lembur.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Gunung Mas Internasional Batam yang merupakan perusahaan bergerak dibidang pembuatan *springbed*, sofa serta penjualan *furnitures*. Kegiatan yang dilakukan PT. Gunung Mas Internasional adalah mencari toko-toko *furniture* dan pecah belah untuk membantu dalam proses jual beli dan juga tentunya PT. Gunung Mas Intrnasional ini ingin mencari pabrik – pabrik yang besar untuk mendapatkan bahan baku yang bagus dan murah. Pada PT. Gunung Mas Internasional sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Gunung Mas Internasional

No	Divisi	Jumlah karyawan
1	Manajer Accounting	1
2	Manajer Pajak	2
3	Manajer Pemasaran	1
4	Manajer Keuangan	1
5	Manajer produksi	2
6	Kepala Departemen	5
7	Karyawan Bagian produksi	115
8	Supir	5
9	Office Boy	3
Jumlah		135

Sumber: Data PT Gunung Mas Internasional. 2019

PT. Gunung Mas Internasional memiliki jumlah karyawan sebanyak 155 karyawan dengan perincian tersebut pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa untuk tingkat manajer perusahaan sampai dengan tingkat karyawan kepala

departemen perusahaan mengangkat mereka menjadi karyawan tetap dengan harapan bahwa dengan memberikan status sebagai karyawan tetap para manajer dapat bekerja dengan tenang dan maksmimal. Karyawan tingkat produksi sampai dengan *office boy* dengan tingkat pekerjaan yang semua orang bisa maka perusahaan tidak memberikan kepada mereka karyawan tetap karena pekerjaan mereka bersifat target yang harus terpenuhi. Berikut tabel daftar penjualan PT Gunung Mas Internasional periode 2013 sampai dengan 2018

Tabel 1.2 Tabel Data Penjualan Periode 2013 - 2018

Tahun	Penjualan
2013	Rp980.640.890
2014	Rp1.076.083.066
2015	Rp1.229.503.400
2016	Rp1.151.136.000
2017	Rp1.120.564.800
2018	Rp1.011.880.000

Sumber: Perusahaan PT Gunung Mas Internasional,2019

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan terdapat kecenderungan penjualan perusahaan yang semakin menurun, hal ini berakibat pada penuruna laba perusahaan. Kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan naik yaitu lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja sehingga tidak menyebabkan stres kerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung seperti banyaknya beban kerja yang terlalu banyak bahkan melebihi kemampuan karyawan maka menyebabkan stres kerja dan akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Melihat dari data penjualan yang semakin menurun maka pihak manajemen harus secepatnya memperbaiki kondisi lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang kurang sehat dan kurang kondusif dan tidak mendukung kegiatan kerja karyawan seperti lokasi gudang di gedung baru memiliki ventilasi kerja yang kurang, lokasi pengambilan barang dari lantai dua ke lantai tidak memiliki ruang akses yang memadai, serta terdapat bagian atas yang terlalu rendah sehingga mempercepat suasana kerja yang panas. Sementara di bagian lain lagi masih terdapat lantai dengan permukaan kasar sehingga tidak memudahkan kegiatan pembersihan sisa pekerjaan dan cenderung cepat membut kotor situasi ruangan bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti buruknya aliran udara akibat ventilasi ruangan yang belum memadai di gedung baru telah membuat karyawan jauh lebih capek karena tidak terlalu banyak mendapatkan asupan udara segar dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini masih ditambah dengan keadaan pencahayaan yang kurang memudahkan untuk melakukan pekerjaan lembur di malam hari sehingga belum mendukung untuk kegiatan lembur. Pilihan kerja lembur adalah sebagai upaya untuk mengatasi panasnya lingkungan kerja jika dilakukan siang hari, namun sebaliknya pencahayaan lingkungan yang belum memadai. Hal ini tentu saja membuat kinerja karyawan jauh dari produktif dan pada akhirnya menjadikan kinerja akhir perusahaan juga mengalami penurunan penjualan.

Kondisi di atas pasti juga membuat situasi yang penuh tekanan, baik bagi manajemen maupun bagi karyawan itu sendri. Tekanan yang datang pada karyawan dapat datang dari luar dirinya maupun dari dalam dirinya. Kasus dalam paragraf sebelumnya memberikan dampak tekanan atau stress kerja kepada

karyawan. Kondisi yang tidak nyaman memungkinkan karyawan tidak bergairah dalam bekerja sehingga memberikan efek terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun.

Kondisi lingkungan yang kurang mendukung menyebabkan tekanan atau stress kepada karyawan dan juga dapat datang dari dalam diri sesorang karyawan. Meskipun dalam banyak kejadian stress atau tekanan yang berasal dari seseorang sangat mungkin pada awalnya dipicu dari luar. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan untuk melakukan kerja lembur sebagai ganti karena tidak bisa mengerjakan pekerjaan pada siang hari karena situasi lingkungan yang panas, mereka akan bekerja lembur pada malam hari. Kerja malam dilakukan akibat tidak tercapainya kerja siang hari maka dalam hal ini kerja lembur adalah kerja untuk mengejar target beban kerja standar bukan sebagai kerja kelebihna beban. Insentif karyawan tidak ada, dan karena tidak ada insentif maka tidak ada penambahan pendapatan.Hal ini membuat perasaan kecewa karyawan,dan dalam jangka panjang hal ini membuat tekanan dan stress yang berakhir pada menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor tekanan dan faktor lingkungan kerja stress kerja juga dapat terjadi apabila kepempinpinan yang tidak mengikuti rantai perintah kerja. Seorang karyawan di lingkungan perkerjaan disini memiliki hanpir semua perintah kerja dari beberapa supervisor, meskipun dalam rentang kendalinya seorang karyawan tersebut ada di garis atau divisi *finishing*. Hal ini tentu saja dapat menyumbang tingkat stress kerja yang lebih tinggi. Akibat dari stress kerja maka seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal, karena pada kenyataannya mereka

mengerjakan lintas kerjaan yang bukan berada dalam garis komandonya, hal ini sering dan terlihat pada karyawan pengantaran dan perakit produk pada perusahaan PT. Gunung Mas Internasional Batam

Lingkungan kerja yang baik, sudah sepantasnya perusahaan terus mencari bagaimana suatu *lay out* tata letak dan situasi perusahaan perlu diperhatikan. Bagiaman sebuah ruangan perlu ditata agar dapat memberi situasi yang kondusif bagi para pekerja sehiugga dapat memberikan suasana yang dapat mempengaruhi situasi kerja karyawan. Suasana dan lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi kecenderungan stress karyawan, yang mengakibatkan karyawan suka mangkir atau mencuri curi waktu kerja yang pada ahirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurun kinerja karyawan tentu saja akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan pada sektor keuangan atau pendapatan, khususnya dalam era yang penuh persaingan ini.

Berdasarkan pernyataan — pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mas Internasional".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis mengidentifikasi adanya sejumlah masalah yang dihadapi oleh PT Gunung Mas Internasional, adalah sebagai berikut:

- 1. Ventilasi udara dan luas ruangan masih kurang memadai
- 2. Pencahayaan ruangan yang kurang terang

- 3. Luas ruangan yang sempit menyebabkan udara panas.
- Penerapan kerja lembur yang hanya digunakan untuk menyelesaikan beban kerja siang dan tidak diberikan insentif.
- 5. Garis perintah kerja yang banyak sehingga *supervisor* memberikan tekanan pada karyawan dalam bekerja

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah ini juga berguna untuk membatasi masalah agar penelitian tersebut tidak meluas, agar lebih efektif, efisien, lebih terarah dan dapat dikaji lebih mendalam. Untuk itu, penulis melakukan pembatasan pada penelitian ini, antara lain :

- 1. Penelitian ini dilakukan di PT Gunung Mas Internasional.
- Penelitian ini menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja.
 Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gunung Mas Internasional.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional ?
- 2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional ?

3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional ?

1.5. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional.
- 2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Internasional.
- Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinjera karyawan PT Gunung Mas Internasional.

1.6. Manfaat penelitian

Setiap mahasiswa khususnya penulis yang melakukan penelitian pada suatu objek sangat mengharapkan agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari aspek teoritis adalah sebagai berikut :

- Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
- 2. Memperkuat teori yang sudah ada atau menambah teori yang sudah ada.

- 3. Memberikan masukan kepada para akademis sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.
- Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang serupa.

1.6.2. Manfaat Praktis

Hasil dari aspek praktis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Gunung Mas Internasional dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna sebagai sarana untuk pembuktian dari akumulasi pembelajaran selama ini dan sebagai bentuk nyata seorang calon sarjana yang dapat berpikir kritis sekaligus sebagai bukti akhir dari sebuah laporan karya ilmiah yang penulis capai selama belajar di Perguruan Tinggi Universitas Putera Batam.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai rujukan dalam penelitian selanjutnya yang memiliki konsepsi dan variabel yang mirip atau sama, sehingga dapat memberikan panduan hasil baik yang sama atau berbeda bagi peneliti selanjutnya yang dapat memperkaya dunia penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Robin, 2012: 207) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerjayang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Robbins, 2012: 84) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sedangkan (Sofyandi, 2014: 38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktorfaktor internal yang bersumber dari dalam organisasi".

Menurut (Sunyoto, 2012: 43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain." Menurut (Basuki dan Susilowati, 2015: 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapa dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut (Sedarmayanti, 2012: 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya faktor-faktor lingkungan pengaturan maupun penataan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawansaat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu Menurut (Sedarmayanti, 2012: 170) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu:

- Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstrusi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

- 5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, makakonsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.1.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2012: 170) terdapat lima indikator lingkungan kerja

1. Suasana kerja Suasana

Kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

4. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres (stress) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Stres sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan ebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Stres bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan dilingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab bekerja (Robbins dan Judge, 2014: 368)

Menurut (Fahmi, 2013 : 256) Stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut (Rivai, 2014: 516) stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan

Menurut (Anoraga, 2014: 180), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Karyawanlah yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Karyawan dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlau besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Berdasarkan definisi stress kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi yang dialami diri dan jiwa seseorang yang tertekan diluar kemampuanya dan jika dibarkan membuat tidak produktif dalam berkaitfitas.

2.1.2.2. Faktor- Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Robbins dan Judge, 2014: 370) ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Selain mempengaruhi disain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan

c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- c. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang

menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.1.2.3. Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Menurut (Gitosudarmo, 2012:54) dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Dampak- dampak dari stres kerja meliputi:

- Faktor fisik seperti meningkatnya tekanan darah, meningkatnya kolesterol dan penyakit jantung koroner.
- Faktor psikologi seperti ketidakpuasan kerja, murung, rendahnya kepercayaan dan mudah marah.
- c. Faktor organisasi seperti ketidakhadiran, keterlambatan, rendahnya prestasi kerja dan sabotase.

2.1.2.4. Mengelola Stres Kerja

Menurut (Ghani, 2013:120) ada 4 mengelola stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan pribadi

Melalui refresing / istirahat sejenak tempo stres biasanya menurun. Seiring dengan itu biasanya muncul ide pemecahannya. Ciptakan suasana yang mampu menurunkan stres.

 Pendekatan sosial Dukungan orang sekitar, seperti keluarga, anak buah, dan atasan amat membantu pengelolaan stres seseorang

3. Pendekatan kelembagaan / manajemen

Seiring terjadi stres melanda seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu lembaga yang tidak / kurang jelas sistem dan prosedur kerjanya. Komunikasi mendalam antar individu dalam kelompok mampu mengurangi stres kerja.

4. Pendekatan spritual

Seseorang yang memiliki kesadaran rohani, meyakini bahwa setiap persoalan pasti ada jalan, bahwa Tuhan tidak akan membebani manusia sesuatu yang diluar kemampuannya.

Menurut (Rivai, 2012: 218) mengatakan bahwa langkah pertama dari program penanggulangan stres ialah mengakui bahwa stres itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Dua program cikal bakal manajemen stres yang sering digunakan ialah klinis dan keorganisasian. Yang pertama diprakarsai oleh perusahaan dan memusatkan perhatian atas masalah—masalah individu. Berikutnya menyangkut unit atau kelompok dalam angkatan kerja dan memusatkan perhatian atas masalah-masalah kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

1. Program klinis

Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional.

Beberapa unsur dari program tersebut mencakup : diagnosis, pengobatan dan pencegahan.

2. Program keorganisasian

Program keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Program tersebut sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau suatu unit, atau oleh perubahan penangguhan seperti relokasi pabrik, dan sebagainya. Termasuk dalam daftar program semacam itu ialah manajemen, berdasarkan sasaran, program pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi, pembentukan kelompok kerja otonom, pembentukan jadwal kerja variabel, penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.

3. Penanggulangan secara mandiri

- a. Tenang, ambil nafas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri.
- b. Kenali permasalahan, coba kenali akar permasalahnnya, apa yang membuat diri resah.
- c. Terapi, ikutilah kegiatan sosial sehingga dapat menghindari permasalahan sejenak.
- d. Hadapilah, sebaiknya dihadapi dan selesaikan agar tidak mengganggu lagi.
- e. Atur jadwal, buat jadwal yang harus diprioritaskan lebih dahulu dan tentukan mana yang dapat ditunda. Perkecil peluang untuk timbulnya stres dengan mempersibuk diri sendiri.

2.1.2.5 Indiktor Stres Kerja

Menurut (Robbins, 2012: 84) terdapat lima Indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas,

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran,

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi,

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi,

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3 Kinerja Karyawan Minat

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014: 8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung

mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013: 259) kinerja (performance) adalah:

- 1. Perbuatan, pelaksanaan kerja, prestasi kerja yang berdaya guna.
- Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas diberikan kepadanya.
- Keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditujukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.
- 4. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja (performance) merupakan prestasi nyata yang diimplementasikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Serdamayanti, 2012: 264) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.

- Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.
- 3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karaywan secara optimal.
- 4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
- Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014: 193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

- Penilaian kinerja yang dilakuka dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
- Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
- 3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.3.4. Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut (Serdamayanti, 2013: 126) beberapa faktor yang mungkin menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan standar

Perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer.

3. Perbedaan

Manajer dapat menjadi bias karena etnis, jenis kelamin atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penilaian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014: 85) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang labih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kepan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utam dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentag sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karywan dengan insentif berupa uang, memberikan pangkuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dan diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2 Penelitian Terdahulu

- V Syafii dan Lindawati (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. Hasil penelitian adalah (1). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.
 (2). Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik
- 2. Liana Sari dkk (2017), melakukan penelitian berjudul *The Inluence Of Job*Stress and Work Environment On Employee Performance In PT.

Wenangcemerlang Press. Hasil penelitianya adalah (1). Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang cemerlang Press. (2). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang cemerlang Press.

- 3. Sengkey dkk (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Hail penelitian ini adalah (1). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. (2). Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.
- 4. Haedar dan Hadrah (2018) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. Hasil penelitian ini adalah (1). Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. (2). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo.
- 5. Nila Sari (2018) melakukan penelitisn berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. Hasil penelitian ini adalah (1). Lingkungan Kerja berpengarus signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. (2). Kepuasan Kpmpensasi

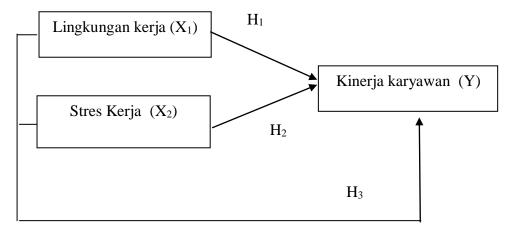
- berpengarus signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. (3). Stres Kerja berpengarus signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang
- 6. Nilamsar Noor dkk (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya. Hasil penelitian ini adalah (1). Stres Kerja berpengarus signifikan terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya (2). Kepuasan Kerja berpengarus signifikan terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya.
- 7. Wahyuni dkk (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). Hasil penelitian ini adalah (1). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis) (2). Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis) (3). Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)

- 8. Wartono (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Hasil penelitian ini adalah (1). Stres Kerja berpengarus signifikan terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)
- 9. Herman dkk (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Out Soursing Pada Bengkel Mesin PT.Semen Tonasa 2 dan 3 Kabupaten Tangkep. Hasil penelitian ini adalah Stres Kerja berpengarus signifikan terhadap kinerja Karyawan Out Soursing Pada Bengkel Mesin PT.Semen Tonasa 2 dan 3 Kabupaten Tangkep.
- 10. Rahayu dkk (2017) melakukam penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makasar. Hasil penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makasar.
- 11. Elida Mahriani (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Thama Arthabuana di Kabupaten Banjar. Hasil penelitian ini adalah (1). Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Thama Arthabuana di Kabupaten Banjar. (2). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Thama Arthabuana di Kabupaten Banjar. (3). Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Thama Arthabuana di Kabupaten Banjar.

12. Suhardi (2019) melakukan penelitain dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini adalah (1). Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa di Kota Batam. (2). Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa di Kota Batam. (3). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa di Kota Batam. (4). Kepuasan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa di Kota Batam. 5 OCB berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa di Kota Batam.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diambil kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Dari kerangka pemikiran dan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Internasional
- H_2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Internasional
- H₃: Lingkungan kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Internasional

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014: 13) desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Penelitian ini menggambarkan tentang hubungan antarvariabel serta besaran populasi dan sampel, teknik sampling yang dipilih, cara mengumpulkan data, analisis data yang digunakan, dan lain- lain. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) dan variabel dependennya (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 38). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

Menurut (Sugiyono, 2014: 58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014: 59). Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X) yang diteliti, yaitu: Lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2)

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 59). Dalam penelitian ini ada satu variabel dependen yang diteliti, yaitu: Kinerja karyawan (Y) pada PT Gunung Mas Internasional Kota Batam. Ketiga variabel tersebut di atas dapat diringkaskan kedalam tabel operasional variabel sebagau berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel		Pengertian	Indikator	Skala			
Linkungan (X1)	kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain (Sunyoto, 2012)	 Suasana kerja Hubungan rekan kerja Fasilitas kerja Pencahayaan atau penerangan Keamanan kerja 	Likert			

[
Stres kerja (X2)		1. Tuntutan / beban	
	keadaan yang	_	
	menekan diri dan	2. Peranan dalam	
	jiwa seseorang	pekerjaan	Likert
	diluar batas	3. Hubungan antar	
	kemampuannya,	karyawan	
	sehingga jika terus	4. Perintah dan struktur	
	dibiarkan tanpa		
	ada solusi maka	5. Pimpinan dan iklim	
	ini akan	kerja	
	berdampak pada		
	kesehatannya.		
	(Fahmi; 2013)		
Kinerja karyawan	Kinerja	1.Ketercapainya tujuan	
(Y)	(performance)	2. Standard kerja	
	merupakan prestasi	3. Adanya evaluasi	
	nyata yang	pekerjaan	Likert
	diimplementasikan	4. Sarana penunjang	
	seseorang setelah	5. Kompetensi dalam	
	yang bersangkutan	bekerja	
	menjalankan tugas	6. Motivasi	
	dan perannya dalam	7. Peningkatan karir	
	organisasi (Robin ;2012)	, . i chingkatun kurn	
	,2012)		

Sumber: (Sunyoto, 2012:54), (Fahmi, 2013:47), (Robin, 2012:132)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012: 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gunung mas internasional dengan jumlah 135 Orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014: 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012: 13), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling terdiri dari dua macam yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling, yaitu sampel yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata (jenjang) dan elemen populasi berpeluang sama untuk menjadi elemen sampel (Sugiyono, 2012: 15).

Selanjutnya dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diambil menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan anggota responden (Sugiyono, 2012;76). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 135 responden

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa metode pengumpulan data diantaranya dari arsip/dokumentasi (data sekunder), wawancara (data primer), dan observasi (data primer), kuesioner (data primer). Secara umum, terdapat dua sumber data untuk menentukan proses pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber utamanya (Sugiyono, 2014: 182). Beberapa teknik pengumpulan data primer, yaitu, observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber tercetak, dimana data itu telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Sumber data sekunder misalnya buku, laporan perusahaan, jurnal, internet dan sebagainya

Metode observasi merupakan prosedur yang sistematis dan standar dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono, 2014: 135) yang menjelaskan tentang observasi yaitu kemampuan berbicara dan mendengarkan sebagaimana digunakan dalam wawancara. Tidak hanya persepsi visual tetapi juga persepsi berdasarkan pendengaran, perasaan dan penciuman yang diintegrasikan.

Teknik wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung secara bertatap muka (personal face to face interview) dengan

sumber data (*respondent*). Pengumpulan data melalui teknik wawancara biasanya digunakan untuk mengungkapkan masalah sikap dan persepsi seorang secara langsung dengan sumber data.

Kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden. Bentuk kuesioner secara garis besar terdiri dari dua macam, yaitu kuesioner berstruktur dan kuesioner tidak berstruktur. Kuesioner berstruktur adalah kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya tinggal memberi tanda pada jawaban yang dipilih. Bentuk jawaban kuesioner berstruktur adalah tertutup, artinya pada setiap item sudah tersedia berbagai alternatif jawaban.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner atau angket, bertujuan untuk mendapatkan jawaban dari responden untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel. Dengan kuesioner, peneliti terbantu dalam memperoleh informasi dari responden. Skala yang digunakan untuk pengolahan data adalah skala *likert*, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2012: 20).

Dalam gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikatorindikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat

dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan katakata sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2012: 80)

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2014: 28).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan statistik deskriptif sebagai metode analisis data. Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi atau program statistik yaitu program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran

hubungan, pengaruh atau peranan antara variabel-variabel independen dan dependen di dalam penelitian ini.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan diinterprestasikan. Analisis deskriptif umumnya digunakan untuk memberi informasi mengenai variabel penelitian yang utama. Ukuran yang digunakan berupa: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus) dan pengukurpengukur bentuk (*measures of shape*) (Sugiyono, 2014: 81)

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 206). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui apakah nilai dari variabel penelitian merupakan dalam kategori : sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup, setuju, sangat setuju. Rumus yang digunakan adalah

108

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria								
1	135 - 243	Sangat Tidak Setuju								
2	244 – 352	Tidak Setuju								
3	352 – 460	Netral								
4	361 - 469	Setuju								
5	470 - 578	Sangat Setuju								

Sumber: Sugiyono (2014: 164)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang telah diperoleh melalui metode dan prosedur pengumpulan data, kemudian dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut (Wibowo, 2012: 45) uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui reliabilitas dan validitas. Pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebagai alat pengumpulana data, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah valid dan reliabel suatu kuesioner.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2013: 455).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang

tepat dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2014 175). Sedangkan Menurut (Arikunto, 2012: 135) formula yang digunakan untuk mengukur validitas diantaranya koefisien korelasi *product moment* dari karl person yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x) (\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$
 Ru

Rumus 3.3. Koefisiensi Korelasi

Product Moment

Keterangan:

Rxy = Validitas Instrument

n = Banyaknya Responden

X = Skor dari X

Y = Skor dari Y

 $\sum x = \text{Jumlah Skor } X$

 $\sum y = Jumlah Skor Y$

Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid Menurut (Wibowo, (2012: 37) kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- Jika r hitung > r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkolerasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- Jika r hitung < r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Wibowo, 2012: 54).

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1}\right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right]$$
 Rumus 3.4. Cronbach's Alpha

Keterangan:

 R_{11} = reliabilitas instrument (koefisien alfa)

= banyaknya bulir soal

 \sum ó 2i= jumlah variance bulir

 \acute{O} 2t = variance total

= jumlah responden

Apabila nilai koefisien alfa diatas 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2014: 56). Untuk menghitung koefisien alfa tersebut, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 25.

Tabel 3.5 Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Wibowo (2012: 52)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas (Sugiyono, 2014: 81).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Purwanti, 2009). Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov test. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai signifikansi pada test tersebut bernilai > 0.05 (Wibowo, 2012 : 72). Untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data dalam variabel, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 25.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Menurut (Wibowo 2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan > nilai α (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel indpenden dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan.

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Di antaranya syarat tersebut adalah data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval rasio, data memiliki distribusi normal dan memenuhi uji asumsi klasik.

Menurut (Wibowo, 2012: 127) regresi linier berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + ... + b_nx_n$$

Rumus 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Variabel dependen

A = Nilai konstanta

B = Nilai koefisien regresi

 X_1 = Variabel independen pertama

 $X_2 = V$ ariabel independen kedua

 X_n = Variabel independen ke-n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Tampilan di program SPSS 25 ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R*² pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan tiga buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^{2} = \frac{(ryx1)^{2} + (ryx2)^{2} + (ryx3)^{2} - 2 (ryx1) (ryx2) (ryx3)}{(rx1x2x3) 1 - (rx1x2x3)^{2}}$$
 Rumus 3.6 Koefisien Determinasi

Dimana:

 R^2 = Koefisien Determinasi

 $\mathbf{r}\mathbf{y}\mathbf{x}_1$ = Korelasi variabel x1 dengan y

ryx₂= Korelasi variabel x2 dengan y

 $\mathbf{r}\mathbf{x}_1\mathbf{x}_2\mathbf{x}_3 = \mathbf{Korelasi}$ variabel \mathbf{x}_1 , variabel \mathbf{x}_2 dengan \mathbf{x}_3

Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Wibowo (2013: 26)

3.5.5 Rancangan Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi dapat digeneralisasi ataukah tidak (Wibowo, 2012:9). Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1. Uji Hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel
- 2. Uji menghasilkan keputusan menolak H0 atau sebaliknya menerima H0
- Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai sig.
- 4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

3.5.5.1 Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung (Sugiyono, 2012; 178). Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi yaitu 0,005 maka artinya variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan. Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

Rumus 3.7 Uji T

Keterangan:

bi = Koefisien regresi variabel i

Sebi = Standar error variabel i

Hasil uji t dilihat pada output Coefficients dari hasil analisis regresi linier berganda. Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H₀: secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

H_a: secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

- 2. Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)
- 3. Kriteria Pengujian

52

 H_0 diterima jika –t tabel \leq t hitung \leq t tabel

 H_0 ditolak jika —t tabel < -t tabel atau t hitung > t tabel

3.5.5.2 Uji F (Pengajuan Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersamasama terhadap variabel tergantung (Wibowo, 2012: 51) yaitu apakah variabel lingkungan kerja (X₁) dan stres kerja (X2) benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Kriteria Uji F untuk pengujian hipotesis adalah:

- 1. H₀ diterima bila F hitung < F tabel
- 2. H_0 ditolak bila F hitung > F tabel

Prosedur pengujiannya Uji F sebgai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$
 Rumus 3.8 Uji F

Sumber: Sugiyono (2012: 52)

Keterangan:

F = Rasio

 R^2 = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua

k =Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian akan di laksanakan di PT. Gunung Mas Internasional Batam Kawasan Industri Sekupang Kavling 13-14

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.7 Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	September 2019			Oktober 2019			November 2019			Desember 2020				Januari 2020						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Pencarian Referensi																				
Pengumpulan Data																				
Pengolahan Data																				
Pembuatan Laporan																				

Sumber:Penelitian yang direncanakan,2019-2020