

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CIBA VISION BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Ade Saktia Finah
160610012**

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CIBA VISION BATAM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:
Ade Saktia Finah
160610012**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Ade Saktia Finah
NPM : 160610012
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision Batam

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 didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur 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, 10 Maret 2020

Ade Saktia Finah
160610012

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CIBA VISION BATAM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**



Oleh:

**Ade Saktia Finah
160610012**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 10 Maret 2020

**Sri Afridola SE.M.M
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah satu departemen karyawan PT Ciba Vision Batam yang berjumlah 288 orang dan penelitian ini digunakan teknik sampel random sampel sehingga dikalkulasikan dengan rumus slovin dengan tingkatan kesalahan 5% menghasilkan sampel sebanyak 167 orang. Pengumpulan data menggunakan koesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastitas), Uji pengaruh (Analisis Regresi linier berganda dan Analisis Koefisien Determinasi) dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F). Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel kepemimpinan dan stres kerja secara parsial (Uji t) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,557 > 0,05$ dan $0,128 > 0,05$. Secara simultan (Uji t) variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja bersama-sama terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to examine the effect of work environment, leadership and work stress on employee performance at PT Ciba Vision Batam. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population in this study was one department of PT Ciba Vision Batam's employees totaling 288 people and this study used a random sample technique so that it was calculated with the Slovin formula with an error rate of 5% producing a sample of 167 people. Data collection uses questionnaire while data analysis is done using descriptive statistical analysis, Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test (Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroskedastity Test), Influence Test (Multiple Linear Regression Analysis and Determination Coefficient Analysis) and Hypothesis Test (Hypothesis Test) T test and F test). Based on the results of research from data analysis, it can be concluded that partially (t test) work environment variables have a positive and significant effect on employee performance with a value of $0,000 < 0.05$. While the leadership and work stress variables partially (t test) have a negative but not significant effect on employee performance with a value of $0.557 > 0.05$ and $0.128 > 0.05$. Simultaneously (t test) variables of work environment, leadership and work stress, and employee performance. work stress together proved to have a positive but not significant effect on employee performance with a value of $0,000 < 0.05$.

Keywords: *work environment, leadership, work stress, and employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya lah saya dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision Batam". Penyusunan laporan tugas akhir ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sarjana satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh lebih sempurna. 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, pembimbing 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, SH.M.H., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi;
4. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Kedua Orang tua dan kakak penulis yang telah memberikan doa dan dukungannya;
7. Terimakasih juga kepada sahabat-sahabat penulis Adi, Yuzna, Citra, Nila, Meysa, diyah, Ningkrum dan Lele yang telah memberikan semangat dan dukungannya.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 10 Maret 2020

Ade Saktia Finah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	15
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	15
1.6.2 Manfaat Praktis	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Kajian Teori	17
2.1.1 Lingkungan Kerja	17
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.1.2 Tujuan Lingkungan Kerja.....	21

2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	21
2.1.1.4 Indikator-Indikator Dalam Lingkungan Kerja.....	22
2.1.1.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision Batam.....	22
2.1.2 Kepemimpinan	24
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	28
2.1.2.2 Tujuan Kepemimpinan	28
2.1.2.3 Manfaat Kepemimpinan	29
2.1.2.4 Indikator-Indikator Dalam Kepemimpinan	29
2.1.2.5 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan PT Ciba Vision Batam	31
2.1.3 Stres Kerja	31
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	31
2.1.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	33
2.1.3.3 Indikator-Indikator Dalam Stres Kerja	34
2.1.3.4 Gejala Stres Kerja	35
2.1.3.5 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision Batam	36
2.1.4 Kinerja Karyawan	37
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	37
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	39
2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	41
2.1.4.4 Hubungan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciba Vision Batam.....	42
2.2 Penelitian Terdahulu	42
2.3 Kerangka Pemikiran	47
2.4 Hipotesis	47

BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Desain Penelitian.....	49
3.2 Operasional Variabel	50
3.2.1 Variabel Terikat (Dependent Variabel).....	55
3.2.2 Variabel Bebas (Independent Variabel)	55
3.3 Penentuan Populasi Dan Sempel	57
3.3.1 Populasi	57
3.3.2 Sampel.....	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data	59
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	59
3.4.2 Metode Pengumpulan Data	61
3.5 Metode Analisa Data	62
3.5.1 Analisa Statistik Deskriptif	63
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	64
3.5.2.1 Uji Validitas Data	64
3.5.2.2 Uji Reabilitas	65
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.5.3.1 Uji Normalitas	66
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	66
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	68
3.5.4 Uji Pengaruh.....	69
3.5.4.1 Analisis Regresi Liner Berganda.....	69
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	69
3.5.5 Pengujian Hipotesis.....	70
3.5.5.1 Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)	71
3.5.5.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F).....	71
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	72

3.6.1 Lokasi Penelitian.....	72
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Hasil Penelitian	74
4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	74
4.1.1.1 Jenis Kelamin	74
4.1.1.2 Umur.....	75
4.1.1.3 Pendidikan.....	76
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif	77
4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	77
4.1.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X_2).....	78
4.1.5 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	79
4.1.6 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.1.7 Analisis Statistik Deskriptif Total X_1 , X_2 , X_3 Dan Y.....	81
4.2 Hasil Penelitian Uji Validitas Dan Reabilitas	83
4.2.1 Hasil Uji Validitas	83
4.2.1.1 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	84
4.2.1.2 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	84
4.2.1.3 Uji Validitas Variabel Stres Kerja	86
4.2.1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawn.....	87
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	88
4.2.2.1 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	88
4.2.2.2 Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan	89
4.2.2.3 Uji Reabilitas Variabel Strea Kerja	89
4.2.2.4 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	90
4.3 Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik	90
4.3.1 Uji Normalitas	90

4.3.2 Uji Multikolinearitas	93
4.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	94
4.4 Hasil Penelitian Uji Pengaruh.....	95
4.4.1 Analisis Uji Regresi Linier Berganda	95
4.4.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	97
4.5 Hasil Penelitian Uji Hipotesis.....	98
4.5.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	99
4.5.2 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F)	101
4.6 Pembahasan.....	102
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciba Vision Batam.....	102
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciba Vision Batam.....	103
4.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	103
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciba Vision Batam.....	104
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1 Simpulan.....	105
5.2 Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 4. r tabel, t tabel, f tabel

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	24
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Pada Grafik Histogram	91
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Pada P-Plot Normalitas	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan	11
Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision Batam (2018-2019).....	11
Tabel 2.1 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan	36
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	73
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Statistik Deskriptif	77
Tabel 4.5 Hasil Analisis Statisti Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1) ..	77
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statisti Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X_2).....	78
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statisti Deskriptif Variabel Stres Kerja (X_3).....	80
Tabel 4.8 Hasil Analisis Statisti Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan(Y)	81
Tabel 4.9 Analisis Statistik Deskriptif Total Variabel	82
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	83
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	84
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	86
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	87
Tabel 4.14 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	88
Tabel 4.15 Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan	89
Tabel 4.16 Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja	89
Tabel 4.17 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	90
Tabel 4.18 Uji Normalitas Pada Kolomogrov Smirnov	92

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolonieritas	93
Tabel 4.20 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	95
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	96
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	98
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	99
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F)	101

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.2 Rumus Slovin.....	58
Rumus 3.3 Rentang Skala	64
Rumus 3.4 Rumus Persamaan Regresi Linier Berganda.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam manajemen suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diinginkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sesuai kesepakatan.

Memahami lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan 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,(2018: 52).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya,

antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut (Dubrin, 2019: 77) Memahami Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu memengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk mencapai rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai.

Stres kerja merupakan stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam segala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami bisa menjadi pemarah,

kekhawatiran yang berlebihan, yang dapat berkembang menjadi tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak bekerja secara dengan optimal.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungan. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok besar maupun kelompok kecil. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati dan menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia. Manusia adalah makhluk tuhan yang paling tinggi dibandingkan makhluk tuhan lainnya. Manusia di anugrahi kemampuan untuk berfikir, kemampuan untuk memilih mana yang baik dan mana yang buruk.

Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelolah lingkungan dengan baik. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelolah dengan baik, kehidupan sosial manusia pun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelolah diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulan masalah yang relative pelik dan sulit.

Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. Sangat diperlukan sekali jiwa kepemimpinan pada setiap pribadi manusia. Jiwa kepemimpinan itu perlu selalu

dipupuk dengan baik dan dikembangkan, paling tidak untuk memimpin diri sendiri. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menggapai globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini yang semakin kompleks setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dengan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Keberhasilan pelaku bisnis atau dunia usaha dimasa lalu atau dimasa sekarang terpaku pada investasi atau aset yang dimilikinya, mungkin ada benarnya karena melalui investasi atau modal yang ditanamkan itu merupakan salah satu factor modal dalam pengadaan sarana dan prasarana dalam penunjang bisnis tersebut termasuk biaya operasionalnya. Namun tidak kalah pentingnya adalah mendapatkan sumber daya manusianya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan didunia usaha tersebut, disamping bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga produktivitas sesuai yang diharapkan.

Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi perusahaan, tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan memengaruhi dan pergerakan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinannya sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan tersebut.

Tujuan perusahaan akan sulit tercapai bila para karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Oleh sebab itu tugas pimpinan yang tidak boleh tidak harus dilaksanakan adalah para karyawan terus bersemangat dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugasnya. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan mempermudah terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam Pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemerintah sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2017: 1) Menyatakan bahwa dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan pemerintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin

ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Selain dari hal kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk memberikan arahan kepada karyawan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran karyawan tidak di ikut sertakan.

Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian lingkungan kerja yang positif. Dengan kita menunjukkan dan membangun hubungan lingkungan kerja yang baik pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

Kecanggihan peralatan yang didukung Sumber Daya Manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan.

Dikemukakan oleh (Maria, 2019) Batam merupakan salah satu kota industri yang dikemukakan diindonesia dan juga merupakan salah satu pintu utama bagi arus masuknya wisatawan asing dan nusantara. Batam merupakan gerbang arus masuk wisatawan mancanegara (wisman) di Kepulauan Riau. Dan bukan hanya itu saja Batam juga terkenal sebagai kota industry. Hal ini buktikan dari banyaknya minat pendatang yang datang ke Batam bukan hanya untuk wisata melainkan juga untuk mencari pekerjaan dikota Batam. Berbagai daerah di penjuru indonesia mengadu nasib datang ke Batam demi bekerja di Batam. Untuk awal sejarah kota Batam dijuluki kota industri merupakan pulau yang relative kosong. Dengan berkembangnya jaman kota Batam mulai berkembang sebagai basis logistik dan operasional maka pemerintah membentuk tugas khusus untuk mengembangkan kota Batam melalui Otorita Pengembangan dan Pengusahaan Batam (BP Batam). Sehingga terbentuklah Batam sebagai kota industri yang bisa kita lihat karena banyaknya bangunan pusat industry. Kawasan industry yang ada dikota batam antara lain di Tanjung Uncang, Batu Ampar, Sekupang dan Kawasan muka kuning.

PT. Ciba Vision Batam merupakan salah satu perusahaan dipulau batam yang bergerak dalam bidang industri manufaktur. Perusahaan yang mulai beroperasi pada tahun 1994, yang berlokasi di Kawasan muka kuning Batamindo.

Produk yang dihasilkan pada PT. Ciba Vision Batam adalah kontak lens (soflen). Kontak lens yang memiliki bermacam jenis warnanya. setiap produk disesuaikan dengan permintaan konsumen (make to order) atau biasanya disebut juga produk back order, dan adakalanya ada dokumen tersendiri untuk dikerjakan. Kebanyakan jumlah produk yang dibuat oleh perusahaan volumenya sangat banyak dan produknya yang dibuat selalu berselingan antara power ataupun jenis warna sehingga membutuhkan waktu yang banyak.

Produk kontak lens yang diproduksi oleh PT. CIBA VISION BATAM memiliki pesanan yang tinggi dalam setiap bulannya dan diproduksi secara terus menerus setiap bulannya, dengan jumlah rata-rata target output 1.200.000 Ea hingga 1.400.000 Ea setiap bulannya atau jumlah rata-rata setiap tahunnya 14.400.000 sampai 16.800.000 Ea. Untuk menghasilkan produk yang banyak maka diperlukan kinerja karyawan yang bagus dan yang mampu mendukung produksi yang diinginkan.

PT. CIBA VISION BATAM memiliki 3 departemen yang berbeda diantara Departemen Freshlook, Department Sihy dan Departemen Surgical. Dan saya meneliti penelitian ini pada Departemen Freshlook tempat dimana saya bergabung di departemen tersebut. Pada departemen Feshlook proses produksi kontak lens (soflen) melewati yang meliputi Polilup, Rollover, Printer, Dilector, Akuncenter, Primerypackaging, PAI, FDI dan terakhir di Final packaging (Secondary). Stasiun kerja yang berbeda ini terletak antara Lantai 1 dan lantai 3 yang memiliki berbagai Stasiun. Jumlah pekerja yang diperlukan dalam operasi kontak lens berjumlah 28

orang yang terbagi dari berbagai operasi pada setiap stationnya dan penelitian ini dilakukan dengan satu departemen karena banyaknya karyawan pada PT Ciba Vision Batam. Berdasarkan pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa masalah terkait dengan kepemimpinan seorang pemimpin supervisor di PT. Ciba Vision Batam Indonesia yang ternyata telah menimbulkan opini tersendiri di karyawan.

Berdasarkan observasi Lingkungan kerja kurang karena hubungan antara karyawan kurang baik, Suasana kurang mendukung, Fasilitas kurang, Keamanan kurang dan Belum kondusifnya lingkungan kerja dapat dilihat bagaimana komunikasi para karyawan dengan rekan kerja dan karyawan dengan pimpinan yang belum menjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan kearah yang lebih baik. Suasana ditempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, penerangan, dekorasi/tata ruang dan suhu di dalam ruang kerja.

Selain itu, Masalah masalah lain adalah Kepemimpinan yang membuat para karyawan memiliki opini tersendiri terhadap pemimpin PT Ciba Vision merupakan Perusahaan memproduksi kontak lensa yang umumnya di handel dengan supervisor 2 orang perarea 1 orang pershift tetapi salah satu area pada PT. Ciba Vision Batam dipimpin oleh 1 orang, Respon Seorang Pemimpin pada karyawannya kurang untuk masalah pengaturan komposisi atau penempatan kerja tidak sesuai dengan keahlian pada masing masing karyawan, Setiap Ada masalah

yang terjadi perbedaan perlakuan antara Shift A dan Shift B tidak adil Cenderung berpihak disalah satu shift yang selalu salah dimatanya. Berdasarkan Observasi kurangnya kepemimpinan disebabkan oleh kurang pengawasan pemimpin, kurang pengarahan, kurang bimbingan, kurangnya motivasi, kurang kinerja antar karyawan, kurangnya perhatian dan keadilan dalam bekerja.

Masalah yang lain adalah Stres kerja, masalah stres kerja antara lain karyawan suka marah marah dalam bekerja, tekanan kerja terlalu tinggi, kurangnya kinerja, kurangnya motivasi, kurangnya disiplin kerja, sikap terhadap karyawan yang cenderung memiliki suara keras dan suka marah marah tidak jelas terhadap karyawannya, setiap mengadakan briefing selalu menyautpautkan ke masalah pribadi, mengajak karyawan dalam suatu kegiatan dengan ancaman, mengingatkan karyawan untuk melakukan dokumentasi dengan baik dan benar sesuai GDP yang telah diterapkan diperusahaan, kurangnya karyawan di line untuk pershift membuat pekerjaan sangat memberatkan atau terburu-buru dan kurangnya ketidaknyamanan antara shift A dan shift B yang selalu bersaing antara keahlian ataupun hasil akhir (output) antara 2 shift. Berikut indikator tabel 1.1 standar nilai untuk menentukan kinerja karyawan yang tercantum sebagai berikut:

Tabel 1.1 Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No	Nilai	Keterangan
1.	91-100	Amat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas merupakan tabel yang digunakan kecocokan unsur penilaian kinerja dengan standard nilai yang ada pada tabel 1.2 ini yang pada akhirnya dapat menentukan data penurunan pada kinerja karyawan di PT Ciba Vision Batam sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan pada PT Ciba Vision Batam

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan Penyelesaian Tugas	7	35%
2	Ketidaksesuaian Jam Kerja	6	30%
3	Tingkat Kehadiran Yang Menurun	4	20%
4	Kurangnya Kerjasama Antar Karyawan	3	15%
Total		20	100%

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesain tugas, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuai jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 5 orang (15%)

mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan pada permasalahan yang saya ambil sebagai karyawan maka diperlukan kepemimpinan seorang pemimpin yang bisa mengendalikan kinerja karyawan yang kurang membaik dan untuk mendekatkan dirinya untuk lebih peduli lagi atas segala beban dalam kinerja karyawan kurang kinerja disebabkan oleh kurang lingkungan kerja, kurang motivasi, kurang kepemimpinan sehingga stres tinggi, kurangnya keahlian karyawan, karyawan tidak fokus pada mesin karena stress kerja terhadap gaya pimpinan yang tidak baik, mesin akan mengalami kerusakan pada mesin sehingga downtime itu akan menambah waktu yang terbuang. Dan jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Masalah-masalah tersebut seperti lingkungan kerja yang belum optimal, kepemimpinan yang kurang baik dan stres kerja yang dialami karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, studi penelitian ini akan membahas tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam. Sehingga penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan didalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam yaitu Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Stres kerja. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Lingkungan kerja disebabkan Hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, karyawan dan pimpinan sehingga kinerja karyawan yang semakin menurun yang menyebabkan pencapaian hasil tidak sesuai yang diharapkan, Keamanan di tempat kerja yang belum optimal sehingga menyebabkan kinerja dikontribusikan kepada perusahaan dan Fasilitas kurang lengkap yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan kurang disebabkan Kurangnya respon pemimpin terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan yang semakin menurun yang menyebabkan pencapaian hasil kerja tidak sesuai yang diharapkan, Kurangnya pemimpin kurang peduli terhadap keahlian karyawannya yang menyebabkan rendahnya kinerja yang dikontribusikan kepada perusahaan, kurangnya perhatian dan keadilan dalam bekerja dari seorang pemimpin yang menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja dan Kurangnya pengendalian emosi, kurang motivasi, kurang pengambilan keputusan sehingga kurangnya semangat kinerja karyawan.

3. Stres Kerja kurang disebabkan karena kurang disiplin kerja, kurang motivasi, tekanan tinggi, karyawan kurang mengontrol emosi sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
4. Kinerja Karyawan kurang disebabkan oleh kurang lingkungan kerja, kurang kepemimpinan dan stres kerja tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, Maka perlu ada Batasan Masalah yang dilengkapi ruang dan waktu yaitu: Variabel X_1 yaitu Lingkungan kerja, Variabel X_2 yaitu Kepemimpinan, Variabel X_3 yaitu Stres Kerja dan Variabel Y yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden yang diteliti hanya satu department. Batasan lokasi yang diteliti hanya satu department.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka perumusan permasalahannya adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam ?

3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam ?
4. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba vision batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam peneliti PT. Ciba Vision Batam Indonesia sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
3. Untuk mengetahui stres Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara aspek teoritis maupun aspek praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat, pengetahuan, ilmu dan pengalaman yang sangat berharga kepada pembaca dan memberi manfaat kepada bidang sumber daya manusia yang terkait dalam lingkungan kerja, kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat untuk perusahaan:

- a) Dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja kerja.
- b) Dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya pada pengaruh gaya kepemimpinan di departement yang lain.
- c) Dapat memilih pemimpin yang berkarakter.

2. Manfaat untuk kampus:

- a) Sebagai bahan perbandingan untuk mata kuliah yang sudah dilaksanakan dengan penelitian secara langsung diperusahaan.
- b) untuk dapat dijadikan penambahan referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Manfaat untuk penulis :

- a) Dapat bermanfaat untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya didalam lingkungan kerja dan lingkungan sekitar.
- b) Dapat menjadi sumber inspirasi untuk masa kerja kedepan.

4. Manfaat bagi peneliti lanjut

- a) Agar dapat mengembangkan variabel yang ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Triani, 2016: 282) Lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati daya keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Pendapat ini menjelaskan bahwa terdapat kesamaan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kegiatan para karyawannya dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dan bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja sebagai sarana atau prasarana, tentang benda mati dan hidup, daya dan keadaan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Menurut (Riadi, 2014: 17) Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama

melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut (Waluyo, 2016: 49) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut (Sudiarditha, 2016: 282) Lingkungan kerja merupakan faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Dengan demikian maka dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu determinan penting bagi pembentukan prestasi kerja atau dengan kata lain bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kemudian lingkungan kerja bisa dikatakan sebagai sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini, sama-sama bertujuan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut (Sari N.vivi, 2018: 52) Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja

yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut (Wursanto, 2018: 26) Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, rasa dan suara. Lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja. Maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja bisa dipergunakan secara optimal. Menurut (Zaenudin dadan, 2018: 31) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang

terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawannya secara langsung maupun tidak langsung yang secara langsung misalnya kursi, meja dan pusat kerja sedangkan yang secara tidak langsung misalnya rumah, sistem jalan raya dan kendaraan. Selain lingkungan fisik juga ada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia yang disebut dengan lingkungan perantara misalnya suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna dan sebagainya. kondisi lingkungan dimana seseorang melakukan segala aktifitasnya yang akan mempengaruhi produktivitasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Arti dari Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepada karyawannya (Ahmad mauled, 2019: 2). Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi dan keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan didalam perusahaan. Ketidak sesuaian lingkungan kerja disetiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efesien (Hidayat & Cavorina, 2017: 2).

Berdasarkan pengertian lingkungan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan letak/posisi dan kondisi dimana karyawan ditempatkan bekerja dengan mendapatkan suatu kenyamanan dan keamanan yang

berbentuk fisik yang membuat karyawan termotivasi dan berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sehingga terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Bentuk kenyamanan dan keamanan fisik seperti terbatasnya suara yang keras yang membuat bising ditempat kerja, keadaan suhu/temperatur ditempat kerja yang kurang optimal yang membuat badan kita terganggu serta penerangan ditempat kerja baik dari lampu atau cahaya komputer yang kurang standar akan mempengaruhi kondisi fisik mata kita sakit dan lain sebagainya.

2.1.1.2 Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut maka perencanaan dan pengaturannya lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasional perusahaan.

2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut tanjung (2014:27) manfaat lingkungan kerja diantaranya adalah :

- a. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

- b. Bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
- c. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat akan tinggi.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Dalam Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator kerja untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan menurut (Sedarmayanti, 2014: 46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja.
2. Temperatur/ suhu ditempat kerja.
3. Dekorasi ditempat kerja.
4. Suara bising ditempat kerja.
5. Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja.

2.1.1.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciba

Vision Batam

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dialihkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung

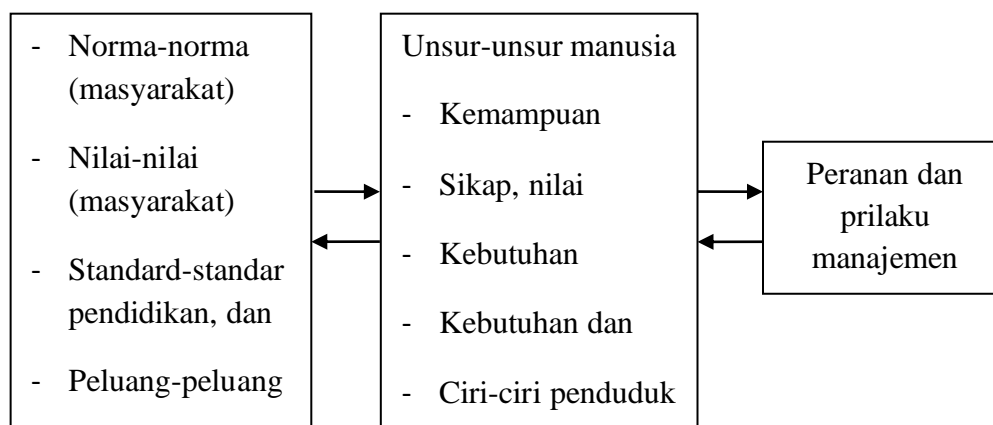
terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Kemudian memberi dua dimensi utama yang digunakan, yaitu: (Kasmawati, 2014: 17)

- 1) Tingkat perubahan. Tingkat perubahan akan melihat sejauh mana stabilitas suatu lingkungan yang diukur dengan skala tingkat perubahan stabil dan perubahan dinamis.
- 2) Tingkat homogenitas. Tingkat homogenitas akan melihat sejauh mana kompleksitas lingkungan yang diukur organisasi dikatakan berada dalam kondisi ketidakpastian apabila organisasi tersebut menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Pengaruh atau perubahan eksternal dalam lingkungan kerja yaitu persaingan domestik dan internasional (kinerja karyawan dan pemberdayaan). karakteristik demografi (*gender, pendapatan, minoritas, mayoritas dan diversitas angkatan kerja*). Trend ekonomi dan organisasi yang meliputi: skill dan pekerjaan, perubahan organisasi, kemajuan teknologi dan otomatisasi.

Perubahan dan pengaruh internal dalam lingkungan kerja atau bisnis meliputi permasalahan manajemen puncak (nilai dan budaya, hak dan etika serta program pengembangan), struktur organisasi (manajemen sumber daya strategis), budaya organisasi (filosofi sumber daya manusia), ukuran organisasi

(pengendalian perilaku). Pengaruh lingkungan kerja adalah peranan dan perilaku yang mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang. Secara sederhana, kaitan-kaitan tersebut digambarkan sebagai berikut:



Sumber: (Kasmawati, 2014:18)

Gambar 2.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan perubahan lingkungan kerja yang bersifat secara langsung maupun secara tidak langsung yang akan membawa dampak perubahan pada organisasi yang tidak terpisahkan karena pengaruh lingkungan kerja menyangkut banyak aspek dan tuntutan terhadap tujuan yang ingin dicapai didalam suatu perusahaan sehingga dengan adanya aspek dan tuntutan di dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih optimal lagi.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Walsa & Ratnasari, 2016: 41) Kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi para karyawannya dan perlu untuk memberikan motivasi pada mereka untuk mencapai tujuan dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan bisa produktif dalam bekerja.

Menurut (Arifin, 2016: 49) Kepemimpinan menyebutkan bawa pemimpin yang otokratis memiliki cirri-ciri dalam kepemimpinannya, seperti menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik saran dan pendapat, terlalu tergantung kepada yang mengandung unsur pemaksaan dan punitive (bersifat menghukum).

Menurut (Hakim adnan, 2016: 230) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan dan mengarahkan karyawannya. Jadi perilaku kepemimpinan merupakan pola tindak yang diterapkan seorang pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari perilaku kepemimpinan ketika memberikan intruksi, konsultatif, partisipasi serta perilaku delegatif terhadap karyawannya berkaitan dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Perilaku tersebut diimplementasikan oleh pemimpin agar karyawannya dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin memengaruhi

perilaku karyawannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Suhardi, 2017: 3) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan data kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*minset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Sedangkan pemimpin diartikan sebagai orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memberikan inspirasi kepada orang lain, agar mereka menunjukkan respons tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi.

Menurut (Desi, 2017: 3) Kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (kesimpulan) atau dengan kata lain sesungguhnya kepemimpinan bersumber dari keunggulan manusia, dari segi kualitas. Kepemimpinan adalah proses dengan mana seorang dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu.

Menurut (Novita dian, 2019: 79) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu dan kepemimpinan bisa dikatakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan dan mengarahkan bawahannya. Jadi perilaku kepemimpinan merupakan pola tindak yang diterapkan seorang pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari perilaku kepemimpinan ketika memberikan intruktif, konsultatif, partisipasi serta perilaku delegatif terhadap karyawannya berkaitan dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Perilaku tersebut diimplementasikan oleh pemimpin agar karyawannya dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin memengaruhi perilaku karyawannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian (Hakim adnan, 2016: 230) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh karyawan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang ingin diinginkan dimasa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai dan efektivitas para karyawan sebagai dasar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dengan demikian berarti perilaku kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan dapat diwujudkan melalui kegiatan dalam pemberian intruksi, konsultatif, partisipasi dan perilaku delegatif. Pelaksanaan kegiatan tersebut hendaknya dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dengan yang dipimpin dan perilaku kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada

saat mencoba memengaruhi perilaku karyawannya didalam organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa perilaku kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawanya.

Menurut (Siagian, 2019: 80) ada lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat mendasar yaitu pemimpin selaku penentu pihak yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan, wakil dan juru bicara organisasi perusahaan dalam hubungan dengan pihak-pihak luar perusahaan, pemimpin selaku komunikator yang efektif, mediator yang handal, khususnya dalam bidang internal terutama dalam mengatasi situasi konflik dan selaku integrator yang efektif, rasional, obyektif dan netral.

Berdasarkan pemahaman tentang Kepemimpin dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpin adalah seorang atau organisasi yang bertanggung jawab atas semua karyawan tanpa terkecuali dari semua kegiatansedang berlangsung dalam tugas manajemennya dan memiliki hak untuk melaksanakan perintah untuk melaksanakan tugas mereka. Para pemimpin juga harus memotivasi karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.1.2.2 Tujuan Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan menurut (Robbin, 2019: 46) sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan memiliki perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.
2. Untuk menghasilkan kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan daripada bila tugas-tugas sangat terstruktur dan tertata dengan baik.
3. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Tujuan Kepemimpinan menurut (Ralph M. Stogdill, 2018: 67) antara lain;

1. Sarana untuk mencapai tujuan.
2. Memotivasi Orang lain.
3. Memberikan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2.1.2.3 Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Agusnajengpati, 2019: 17) tujuan dilakukan perbaikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan untuk kepentingan karyawan dan perusahaan sebagai berikut:

- a. Kepentingan karyawan
 1. Mengkordinasikan kinerja karyawan
 2. Membuat keputusan dan membuat kebijakan
 3. Mengadakan hubungan kerja atau komunikasi dengan baik dan benar di dalam maupun diluar.
- b. Kepentingan perusahaan:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
2. Memperkuat komitmen perusahaan.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Dalam Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2017: 18) Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

- a. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan.
- b. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain.
- c. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- d. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

- e. Kemampuan mengevaluasi kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin yang setiap akhir kerja wajib mengevaluasi hasil kerja karyawannya.

Kepemimpinan yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pimpinan terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja, dengan mengetahui kondisi nyata anggotanya, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda. Berdasarkan kondisi pada PT Ciba Vision Batam gaya kepemimpinan yang ideal untuk bagian personalia, keuangan, produksi, pembelian dan persediaan adalah gaya kepemimpinan Consultative, di mana pemimpin memiliki rasa cukup yakin dan percaya kepada karyawannya, pemimpin yang mau menerima saran dari karyawannya, memberikan reward atas prestasi yang dimiliki karyawan, berkomunikasi dua arah, keputusan-keputusan khusus dilimpahkan ke tingkat bawah, serta bertindak konsultatif dengan cara-cara lain.

2.1.2.5 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT Ciba Vision Batam

Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang diungkapkan pada hasil penelitian para ahli terhadap kepemimpinan dalam (Maria, 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok.
- b. Memotivasi anggota dipertahankan tinggi.
- c. Kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapan tujuan perusahaan.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja menurut (Wahyuni S. Endang, 2016: 189) merupakan suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang. Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres, kondisi semacam itu disebut penekanan. Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan. Yaitu adanya orang yang terlalu memikirkan sesuatu sehingga gampang untuk stres. Tetapi ada juga orang yang tidak terlalu memikirkan sesuatu sehingga tidak gampang stres.

Stres kerja menurut (Kreitner & Kinicki, 2016: 193), Stres kerja merupakan suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada

seseorang. Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stress, kondisi semacam ini disebut dengan tertekan. Stress sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan. Yaitu adanya orang yang terlalu memikirkan sesuatu sehingga gampang untuk stres. Tetapi ada juga orang yang tidak terlalu memikirkan sesuatu sehingga gampang untuk stress. Tetapi ada juga orang yang tidak terlalu memikirkan sesuatu sehingga tidak gampang stres.

Menurut Charles D. Spielberger (dalam Handoyo, 2016: 193) mengatakan bahwa stres kerja merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Indikator untuk mengukur variabel stres kerja adalah konflik, Ambiguitas, Beban kerja dan sumber daya yang tidak memadai.

Menurut (Sari N. Vivi, 2018: 52) Stres kerja merupakan stres terlalu besar mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Sedangkan Menurut (Manurung dalam Mochamad Syafii, 2016: 17) mengatakan bahwa stres kerja yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat dari proses bekerja yang dapat berkembang menjadi tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan penjelasan para ahli yang di atas maka saya dapat simpulkan bahwa stres kerja dapat terjadi pada setiap karyawan, banyak faktor yang dapat terjadinya stres kerja, salah satunya faktor yang sering dialami seorang pekerja yaitu faktor kenyamanan saat melakukan suatu pekerjaan dan dampak dari stres kerja yang dialami seorang karyawan berkurangnya kinerja karyawan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Sederet penyebab stres dapat dilihat dari pengalaman orang yang pernah merasakannya atau sejumlah penulisan buku yang mengidentifikasi sejumlah hasil penelitian para ahli. Menurut (Wahyudi, 2017: 158) bahwa faktor-faktor potensial yang menjadi penyebab stres sebagai berikut:

- a. Kurangnya keamanan kerja atau resiko tempat kerja yang dapat membahayakan fisik karyawan. Bentuk lainnya dapat berupa polusi udara, suhu, cahaya dan suara yang gaduh ditempat kerja.
- b. Tidak ada kontrol tanggung jawab dan kondisi kerja tidak kondusif.
- c. Hubungan komunikasi yang tidak harmonis dengan rekan kerja, karyawan ataupun dengan pimpinan.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Dalam Stres Kerja

Sumber-sumber stres pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi stres yang berasal dari pekerjaan dapat beraneka

ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain lain di dalam maupun diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistim nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidak pastian.

Menurut (Siagian, 2014: 301) Indikator- indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Beban Kerja.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Konflik antara karyawan dengan pihak lain.
4. Perbedaan sistem penilaian.
5. Frustrasi yang timbul oleh intervensi.

2.1.3.4 Gejala Stres Kerja

Menurut (Wahyudi, 2017: 158) Gejala yang dapat menimbulkan akibat-akibat serius, secara umum stres dapat diidentifikasi berdasarkan gejala yang nampak pada perilaku ditempat kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Menurunnya kepuasan kerja
- b. Produktivitas kerja menurun
- c. Rusaknya komunikasi
- d. Menurunnya kreativitas
- e. Terfokus pada tugas yang tidak produktif
- f. Pengambilan keputusan lambat

2.1.3.5 Hubungan Stres kerja dengan kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam

Dari tinjauan pustaka yang telah diuraikan dapat digambarkan hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut:

Tabel 2.1 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Situasi	Tingkat Stres	Dampak Stres	Karakteristik Internal individu	Kinerja karyawan
A	Rendah	Disfungsional	Motivasi menurun Gelisah, Depresi dan penurunan kepuasan kerja.	Rendah
B	Optimal	Fungsional	Memotivasi meningkat inovatif, kreatif dan semangat kerja.	Tinggi
C	Disfungsional	Disfungsional	Sering marah, tidak kooperatif, Ego individu tinggi dan sikap agresif ambisius.	Rendah

Sumber: (Wahyudi, 2017: 156)

Berdasarkan pada gambar, tingkat stres optimal pada posisi B merupakan jenis stres yang fungsional sehingga individu menjadi produktif dan mempunyai karakteristik yaitu motivasi meningkat, inovatif, kreatif dan semangat kerja. Di satu sisi, ketika tingkat stres terlalu rendah maka motivasi individu akan menurun,

gelisah, depresi, penurunan kepuasan kerja dan pada akhirnya tidak akan mengalami kemajuan dan perubahan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisme, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (mauled, 2019: 2). Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mauled, 2019: 2). Pada dasarnya kinerja merefleksikan sejauh mana kegiatan individu dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan tempat bekerja (Chairy, 2017: 2).

Menurut (Syahrilhasan, 2016: 137) Kinerja (*performance*) adalah “prestasi karyawan berkaitan dengan usaha, kegiatan, program yang diprakarsai dan dilaksanakan kerja oleh pimpinan organisasi atau perusahaan”. Alat yang paling penting yang dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk menetapkan tujuan dan sasaran berorientasi ke masa depan adalah orang. Upaya mendapatkan hasil melalui orang-orang itu, pertama keinginan untuk menyumbang pada usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan baik kerugian material ataupun non material. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Hidayat & Cavorina, 2017: 2).

Menurut (Tika prabundu dalam ismail Nawawi, 2016: 213) mengemukakan pendapat beberapa pakar tentang kinerja dikonsepsikan dengan formulasi definisi yang berbeda-beda sebagai berikut, menurut stoner (2019: 3) Kinerja karyawan adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan dan sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut handoko kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasikan atau menilai prestasi kerja karyawan dan seseorang ditentukan oleh kemampuan dan memotivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

Sedangkan menurut Fayol dalam (Sugiono, 2017: 10) kriteria mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Quality* adalah tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* adalah jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja misalnya jumlah rupiah dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. *Teamwork* merupakan kemampuan untuk membentuk team kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
4. *Innovation* adalah kemampuan untuk melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha mencapai tujuan.
5. *Independence* merupakan tingkat sejauh mana karyawan tersebut dalam bekerja sendiri.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas saya dapat simpulkan kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan seorang pegawai yang melakukan kewajibanya sebagai pekerja dengan kualitas yang telah dihasilkan dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah dilakukan serta hasil dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan wajib di lakukan evaluasi oleh pemimpinnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi karyawan dilihat dari sejauh mana seorang karyawan ikut berpasipasi dengan seluruh

kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan atau organisasi atau perusahaan. Ada beberapa factor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan dan partisipasi kerja seorang karyawan menurut (Gibson 2019: 214) yaitu:

- a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Aktif dalam berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seseorang karyawan terlibat dalam pekerjaan (*job involvement*). Aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

- b. Menunjukkan pekerjaannya adalah hal yang utama.

Pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama yang akan selalu berusaha memberi dan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup yang pantas untuk diutamakan.

- c. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri
keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan suatu perpaduan antar kepercayaan diri dan penghormatan diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri baik secara

positif atau negatif. Apabila pekerjaan karyawan tersebut maka menghargai dan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan begitu keterlibatan dan partisipasi kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, ada enam indikator yaitu (Robbins 2019:45):

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dari awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut korminasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia uantuk aktivitas lain.
- c. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, dana, technology dan bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menekan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- e. Komitmen kerja, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan taggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.4.4 Hubungan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciba Vision Batam

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan stres pada karyawan. Disamping itu, karyawan juga harus memperhatikan dalam hal kepemimpinan seorang pemimpin dan lingkungan kerja di tempat pekerjaan. Lingkungan yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sifat positif terhadap pekerjaan, membuat karyawan merasa betah dalam bekerja sehingga tidak merasakan stres pada kerjaan dan kepemimpinan seorang pemimpin yang saling mengerti dan memahami karyawannya terhadap pekerjaan yang akan meningkatkan gairah karyawan untuk bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Idris, muhammad 2019: 76) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis proposiveate random sampling, dengan sampling ini diharapkan PT Sucofindo kota Palembang, agar lebih tegas lagi kepemimpinannya dalam memimpin karyawan maupun perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati, Novita wahyu 2018: 45) dengan judul Stres kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknis analisis yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan kuantitatif. Dengan uji F Variabel stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama(simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh (Maria, Elvie 2019: 85) dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Pemerintah kabupaten serdang begadai. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan disiplin kerja. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh (Sofyan, Diana khairani, 2013: 18) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. Penelitian ini dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X, sehingga produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Penelitian dilakukan oleh (Muizu, wa ode zuznita 2019: 61) dengan judul Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil uji hipotesis bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial ataupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai akan lebih optimal.

Penelitian dilakukan oleh (Sari N. vivi, 2018: 51) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata dan kebudayaan kota padang. Penelitian ini didasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan uji koefisien determinasi persentase lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 86% , sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian dilakukan oleh (Potu & Aurelia, 2018: 128) dengan judul Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara dimanado. Penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab didalam perusahaan.

Penelitian dilakukan oleh (Siddiqi, Tahmeen, 2018: 153) dengan judul Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. Penelitian ini berpengaruh Studi ini secara signifikan dapat berkontribusi pada perekrut sumber daya manusia dari organisasi keuangan yang berbeda, terutama yang asuransi, karena jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan menggunakan strategi yang tepat.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Idris, muhammad (2019: 76)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia.	Teknis analisis yang digunakan adalah analisis proposiveate random sampling, dengan sampling ini diharapkan PT Sucofindo kota Palembang, agar lebih tegas lagi kepemimpinannya dalam memimpin karyawan maupun perusahaan.
2	setyawati, Novita wahyu (2018: 45)	Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Dengan uji F Variabel stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama(simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Maria, Elvie (2019: 85)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Pemerintah kabupaten serdang bedagai	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan disiplin kerja. Kepemimpinan dan disiplin

Lanjutan

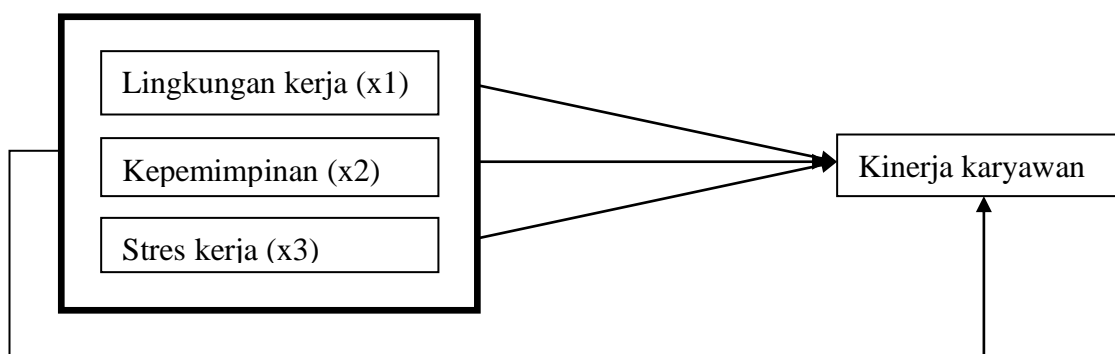
			kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Sofyan, Diana khairani (2013: 18)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA	Penelitian ini dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA kabupaten X, sehingga produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
5	Muizu, wa ode zuznita (2019: 61)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Dalam hasil uji hipotesis bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial ataupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai akan lebih optimal.
6	Sari, vivi nila (2018: 51)	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata dan kebudayaan kota padang	Penelitian ini didasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F maka lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan uji koefisien determinasi persentase lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 86% , sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain.
7	Potu, Aurelia (2018: 128)	Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan	Penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan

Lanjutan

		maluku utara dimanado	terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab didalam perusahaan.
8	Siddiqi, Tahmeen (2018: 153)	Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh	Studi ini secara signifikan dapat berkontribusi pada perekrut sumber daya manusia dari organisasi keuangan yang berbeda, terutama yang asuransi, karena jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan menggunakan strategi yang tepat

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam.

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam.

H₃ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam.

H₄ : Lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2018: 11) Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Metode penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2018: 11) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode penelitian deskriptif dan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam Indonesia.

Penelitian yang dilakukan tergolong sebagai penelitian lapangan (*field research*) yakni penelitian yang langsung dilakukan pada responden. Oleh karena itu, obyek penelitiannya adalah berupa obyek di lapangan yang sekiranya mampu memberikan informasi tentang kajian penelitian. Dalam hal ini PT Ciba Vision Batam akan menjadi obyek penelitian dengan difokuskan pada lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja di dalam suatu perusahaannya.

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019: 63) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Ahmad, 2019; 126) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek dari suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Lingkungan kerja

Merupakan tempat dimana karyawan beraktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka performance akan maksimal menurut Poto, Aurelia (2013: 12).

Adapun indikator-indikator kerja menurut Agus Budi, et al (2016: 04) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja.
2. Suhu udara ditempat kerja.

3. Suara bising ditempat kerja.
4. Dekorasi/ tata ruang ditempat kerja.
5. Hubungan karyawan ditempat kerja.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan.

2. Kepemimpinan

Merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawan. (Handoko, 2018) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.

Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Kartono, 2017: 18).

- a. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan.
- b. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain.

- c. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- d. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.
- e. Kemampuan mengevaluasi kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin yang setiap akhir kerja wajib mengevaluasi hasil kerja karyawannya.

3. Stres Kerja

Merupakan suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Mohammad,2019: 11).

Sumber-sumber stres pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi stres yang berasal dari pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan

antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain lain di dalam maupun diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistim nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian. Menurut (Siagian, 2014: 301) Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Beban Kerja
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Konflik antara karyawan dengan pihak lain Frustrasi
4. Perbedaan sistem penilaian
5. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi

4. Kinerja Karyawan

Merupakan menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif menurut (Wibowo, 2015: 79) . Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Sitanggang, chimson 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai Sekarang 2019. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali sebagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Menurut (Ahmad, 2018: 128) Variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, variabel efek, variabel terpengaruh, variabel terikat, variabel tergantung dan variabel indogen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel independent. Pada penelitian ini, variabel dependen ini yang dimaksud adalah kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2019).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini di jelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator-indikator	Skala
Lingkungan	Menurut Triani	1. Penerangan	Likert

Lanjutan

kerja(X ₁)	(2016: 282) lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri benda hidup dan mati daya keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.	<p>cahaya ditempat kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Temperatur suhu ditempat kerja 3. Dekorasi/ tata ruang 4. Suara bising 5. Hubungan kerja 	
Kepemimpinan (X ₂)	Menurut (Iswanto, 2019) Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan komunikasi 3. Kemampuan mengendalikan karyawan 4. Kemampuan mengendalikan emosional 5. Kemampuan mengevaluasi kerja 	Likert
Stres Kerja (X ₃)	Menurut (Mohammad, 2019: 11) Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban tugas 2. Desakan waktu 3. Konflik antara karyawan dengan pihak lain 4. Perbedaan sistem penilaian 5. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi 	Likert

Lanjutan

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Maulead, 2019: 2) Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Komitmen Kerja Kemandirian 	Likert
----------------------	---	--	--------

Sumber: Jurnal ISSN

3.3 Penentuan Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semata penelitian (ferdinan, 2017: 256). Populasi dalam penelitian ini adalah satu departemen yang ada di PT Ciba Vision Batam yang terdiri dari 288 karyawan .

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2019;44). Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel akan digunakan pengambilan teknik sampel random sampel. Sampel dianggap sebagai sumber data terpenting dalam mendukung penelitian (Kasmadi & Sunariah, 2013;66). *Simple random sampling* merupakan pengambilan

sampling secara sedarhana yang akan dilakukan dengan cara acak tanpa memperhatikan strata sehingga setiap anggota dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel atau sering dinyatakan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkatan kesalahan 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Rumus 3.2 Rumus slovin

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan :

n : Besaran sampel

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh besaran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{288}{1 + 288(5\%^2)}$$

$$= \frac{288}{1 + 288(0.05^2)}$$

$$= \frac{288}{1 + 288(0.0025)}$$

$$= \frac{288}{1+0.72}$$

$$= \frac{288}{1.72}$$

= 167,441 dibulatkan menjadi 167.

Berdasarkan perhitungan matematika diatas, maka besaran sampel yang diperoleh dari jumlah populasi 288 karyawan adalah sebanyak 167.

3.4 Teknik pengumpulan Data

3.4.1 Teknik pengumpulan Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2019: 82). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Menurut (Algifari, 2019: 90) Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara).

Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

Menurut (Sugiyono, 2017:55) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan).

a. Interview (wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan dan pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

c. Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018: 234) Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, dan konseptualisme. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskripsi dan ferifikatif. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dan rumusan masalah yang pertama, kedua dan yang ketiga yaitu mengenai tanggapan karyawan atas lingkungan kerja, kepemimpinan dan stress kerja yang berlangsung di PT. Ciba Vision Batam. Menurut teori (Sugiyono, 2018: 53), menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variable mandiri, baik satu

variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variable yang lain.

Selain penelitian deskriptif, penulis juga menggunakan penelitian verifikatif. Melalui penelitian verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor empat, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap PT. Ciba Vision Batam secara persial maupun secara simultan, seperti teori menurut (Sugiyono, 2019: 36), menyatakan bahwa penelitian verivikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukan untuk menguji teori, dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Menurut (Sugiono, 2015: 137) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor :

1. SS = Sangat Setuju diberi skor 5.
2. ST = Setuju diberi skor 4.
3. N = Kurang Setuju diberi skor 3.
4. TS = Tidak Setuju diberi skor 2.
5. STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

3.5 Metode Analisa Data

Menurut (Sugiyono, 2015: 199) analisis data merupakan kegiatan seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2014: 147) Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, perhitungan penyebaran melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persen.

Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi/ program statistic yaitu program SPSS (Statistic package for the social sciences) versi 22. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor), untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert dan digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria dimaksud seperti dikemukakan dibawah ini:

$$\begin{aligned} (RS) &= N(M-1)/M \\ (RS) &= 167(5-1)/5 \\ &= 133,6 \end{aligned}$$

Rumus 3.3 Rentang Skala

Sumber: Husain Umar (2014)

Keterangan: n = Jumlah sampel

m = Jumlah Alternatif item jawaban

RS= Rentang skala

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2014: 269). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% (0.05) dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2014: 267).

3.5.2.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2014: 269). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Nunnally, 2018: 99).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Sugiyono,2014). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Sugiyono, 2014)

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Ukuran taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga akan dikatakan penelitian tersebut terdistribusikan normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono,2014). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Apabila didalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono,2014).

Menurut (Sugiyono,2014) regresi heteroskedastisitas diuji dengan metode glenjer dengan menyusun regresi antara lain absolut residual dengan variabel bebas. Apabila variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual $\alpha = 0,05$ maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

Dasar analisisnya adalah:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), stress kerja (X_3), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 3.3 Rumus Persamaan regresi linier berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 126)

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen (lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja)

e = error / variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Wibowo, 2012: 135).

Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai R Squared dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Menurut (Arifin, 2018;17) Uji hipotesis merupakan ilmu statistik inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan statistik dan kesimpulan menerima atau menolak kebenaran tersebut. Pernyataan terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1 atau H_a).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk menguji hipotesis yaitu uji t dan uji f.

3.5.5.1 Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 (lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Wibowo, 2012). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

3.5.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Wibowo, 2012). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Wibowo, 2012) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Tempat yang menjadi penelitian ini dikawasan muka kuning Batam, PT Ciba Vision Batam, Batamindo Industrial Park, Jalan Beringin Lot 2014, Muka Kuning.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari bulan September 2019 sampai bulan Februari 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

