

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 bebankan 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

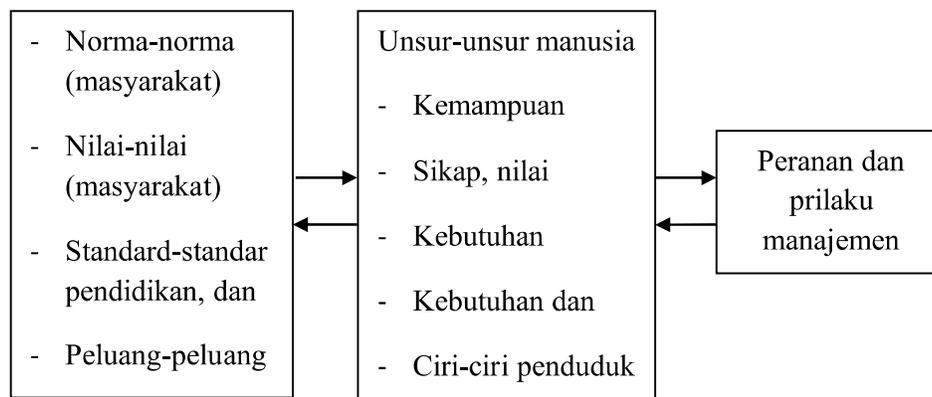
terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Kemudian memberi dua dimensi utama yang digunakan, yaitu: (Kasmawati, 2014: 17)

- 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 persingan 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 bahwa pemimpin yang otokratis memiliki ciri-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 ispirasi kepada orang lain, agar mereka menunjukkan respons tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi.

Menurut (Desi, 2017: 3) Kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecapakan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinya, 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 bertingkah 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 karyawannya.

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 kegiatan sedang 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 kemasa 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

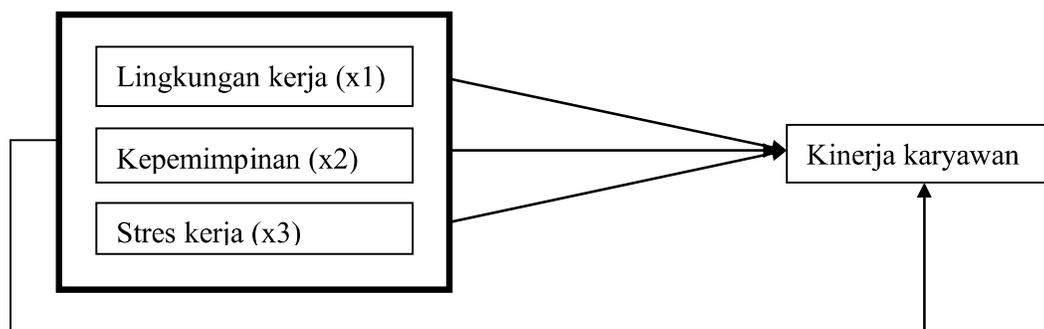
			kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Sofyan, Diana khairani (2013: 18)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA	Penelitian ini dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja 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 kapemimpinan 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 pagawai 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.