

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT RAPALA VMC BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Maya Yulmanita Hakim  
140910244**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT RAPALA VMC BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Maya Yulmanita Hakim  
140910244**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : MAYA YULMANITA HAKIM  
NPM/NIP : 140910244  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rapala VMC Batam**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam 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 di dalam 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, 03 Februari 2018

  
**Maya Yulmanita Hakim**  
140910244

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT RAPALA VMC BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Maya Yulmanita Hakim  
140910244**

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

**Batam, 03 Februari 2018**



**Nora Pitri Nainggolan S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam, menguji secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam dan menguji secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam serta menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi linear berganda. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengujian yang dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Rapala VMC Batam dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 36,8% terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh sebesar 17,1% terhadap kinerja dan variabel stres kerja berpengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi didapat  $R^2$  sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*The existence of human resources in a company plays a very important role. Companies must be able to build and improve performance in their environment. This study aims to partially influence the work motivation on employee performance PT Rapala VMC Batam, partially the influence of work environment on employee performance PT Rapala VMC Batam and partially in particular the effect of job stress on employee performance Rapala VMC Batam also simultaneously influence work motivation, work environment and job stress on employee performance of PT Rapala VMC Batam. The method used in this research is the method of multiple linear regression analysis. The research design used is descriptive analysis. Tests conducted from validity test, classical clinical test, linear multiple regression analysis, determinant, t-test and f-test. The population in this study is PT Rapala VMC Batam with the number of samples of 120 people. Based on the results of multiple regression analysis results. Light work environment variable 17,1% to performance and work stress variable. Determination analysis that happened R2 equal to 63,6% while the rest equal to 36,4% influenced by other variable not examined in this research. Based on the result of t-test and f-test, it can be concluded by partial variable of work motivation, work environment and significant work stress on employee performance, simultaneously work motivation variable, work environment and employee performance significantly to employee performance of PT Rapala VMC Batam.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, Job Stress, Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rapala VMC Batam”**. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kaprodi Jurusan Manajemen.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.

6. Ibu Winda Dhea selaku HRD PT Rapala VMC Batam yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian diperusahaan.
7. Karyawan PT Rapala VMC Batam yang sudah bekerja sama dalam mengumpulkan data untuk keperluan skripsi.
8. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
9. Sahabatku tercinta Wanthi Nainggolan dan Nurul Afifah yang telah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Serta seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Bisnis khususnya Manajemen yang telah memberikan dukungan motivasi, saran bantuan serta doa dalam penyusunan skripsi ini.

Batam, 03 Februari 2018

Maya Yulmanita Hakim

## DAFTAR ISI

### Contents

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Hasil Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2. Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Dasar.....	11
2.1.1. Motivasi Kerja .....	11
2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	11
2.1.1.2. Teori Motivasi.....	12
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan.....	21
2.1.2. Lingkungan Kerja .....	22

2.1.2.1.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	22
2.1.2.2.	Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.	Stres Kerja.....	26
2.1.3.1.	Pengertian Stres Kerja.....	26
14.1.3.2.	Pendekatan Stres Kerja .....	30
2.1.3.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan .....	31
2.1.4.	Kinerja Karyawan .....	34
2.1.4.1.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	34
2.1.4.2.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	37
2.1.4.3.	Pengukuran Kinerja .....	38
2.1.5.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	39
2.1.6.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.1.7.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.1.8.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	42
2.3.	Kerangka Berfikir .....	46
2.4.	Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Desain Penelitian .....	47
3.2.	Operasional Variabel .....	47
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	48
3.3.1.	Populasi Penelitian.....	48
3.3.2.	Sampel Penelitian.....	49
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.4.1.	Jenis Data .....	50
3.4.2.	Sumber Data.....	51
1.5.	Metode Analisis Data.....	51
1.5.1.	Analisis Deskriptif .....	51

1.5.2.	Uji Kualitas Data.....	52
1.5.2.1.	Uji Validitas Data .....	52
1.5.2.2.	Uji Reliabilitas Data.....	53
1.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	54
1.5.3.1.	Uji Normalitas.....	54
1.5.3.2.	Uji Multikolinearitas .....	55
1.5.3.3.	Uji Heterokedastisitas .....	56
1.5.4.	Uji Pengaruh .....	57
1.5.4.1.	Uji Regresi Linier Berganda .....	57
1.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
1.5.5.	Uji Hipotesis .....	59
1.5.5.1.	Uji t .....	60
1.5.5.2.	Uji F .....	61
1.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	61
1.6.1.	Lokasi Penelitian.....	61
1.6.2.	Jadwal Penelitian .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 64</b>		
4.1.	Profil Responden.....	64
4.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	65
4.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	65
4.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
4.1.5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji.....	67
4.2.	Hasil Penelitian .....	67
4.2.1.	Analisis Deskriptif .....	68
4.2.1.1.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	68
4.2.1.2.	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	74
4.2.1.3.	Deskripsi Variabel Stres Kerja ( $X_3$ ).....	79

4.2.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	84
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data .....	90
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data .....	90
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	93
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	94
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	94
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	97
4.2.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	98
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh.....	99
4.2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	99
4.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	101
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	102
4.2.5.1. Hasil Uji t.....	102
4.2.5.2. Hasil Uji F.....	104
4.3. Pembahasan.....	105
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	107
5.2. Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>PENDUKUNG PENELITIAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Berfikir .....	46
<b>Gambar 4.1</b> Uji Normalitas dengan Histogram .....	95
<b>Gambar 4.2</b> Uji Normalitas dengan P-P Plot Regression Standardized .....	96
<b>Gambar 4.3</b> Uji Heteroskedastisitas .....	99

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Karyawan PT Rapala VMC Batam.....	6
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	45
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	48
<b>Tabel 3.2</b> Jumlah Karyawan Departemen Molding.....	50
<b>Tabel 3.3</b> Jadwal Penelitian .....	62
<b>Tabel 4.1</b> Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
<b>Tabel 4.2</b> Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
<b>Tabel 4.3</b> Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	66
<b>Tabel 4.4</b> Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
<b>Tabel 4.5</b> Identitas Responden Berdasarkan Gaji.....	67
<b>Tabel 4.6</b> Kriteria Analisis Deskriptif .....	68
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1 .....	69
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2 .....	69
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_3 .....	70
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_4 .....	71
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_5 .....	72
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_6 .....	72
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_7 .....	73
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_8 .....	74
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1 .....	75
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2 .....	75
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3 .....	76
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4 .....	77
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_5 .....	78
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_5 .....	78
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_1 .....	79
<b>Tabel 4.22</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_2 .....	80
<b>Tabel 4.23</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_3 .....	81
<b>Tabel 4.24</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_4 .....	82
<b>Tabel 4.25</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_5 .....	82
<b>Tabel 4.26</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3_6 .....	83
<b>Tabel 4.27</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_1 .....	84
<b>Tabel 4.28</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_2 .....	85

<b>Tabel 4.29</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_3 .....	86
<b>Tabel 4.30</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_4 .....	86
<b>Tabel 4.31</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_5 .....	87
<b>Tabel 4.32</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_6 .....	88
<b>Tabel 4.33</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_7 .....	89
<b>Tabel 4.34</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_8 .....	89
<b>Tabel 4.35</b> Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	91
<b>Tabel 4.36</b> Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	91
<b>Tabel 4.37</b> Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	92
<b>Tabel 4.38</b> Hasil Uji Validitas Kinerja.....	93
<b>Tabel 4.39</b> Indeks Koefisien Reliabilitas .....	94
<b>Tabel 4.40</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	94
<b>Tabel 4.41</b> Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	97
<b>Tabel 4.42</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	98
<b>Tabel 4.43</b> Hasil Uji Linear Berganda.....	100
<b>Tabel 4.44</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	102
<b>Tabel 4.45</b> Hasil Uji-t.....	103
<b>Tabel 4.46</b> Hasil Uji-F.....	104

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rumus Pearson Product Moment .....	53
<b>Rumus 3.2</b> Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach .....	54
<b>Rumus 3.3</b> Rumus linear berganda .....	57
<b>Rumus 3.4</b> Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
<b>Rumus 3.5</b> Uji t .....	60
<b>Rumus 3.6</b> Uji F .....	61
<b>Rumus 4.1</b> Regresi linear berganda .....	99

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN I: PENDUKUNG PENELITIAN  
LAMPIRAN II: DAFTAR RIWAYAT HIDUP  
LAMPIRAN III: SURAT KETERANGAN PENELITIAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik pula. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan stress kerja karyawannya.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat.

Peran motivasi akan sangat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah tidak memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan atau tidak puas pada pekerjaannya, tidak adanya umpan balik dari pekerjaan, melaksanakan tugas atau bekerja dengan target yang tidak jelas dan tidak mempunyai prestasi kerja yang baik atau bahkan

prestasi karyawan selalu menurun setiap harinya dan kurangnya perhatian atasan kepada karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sangat banyak diantaranya yaitu pencahayaan yang kurang sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, suhu udara yang terlalu dingin juga dapat menyebabkan efek bagi karyawan karena dapat mengganggu kondisi fisik karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan sebaliknya suhu yang terlalu panas juga dapat mempengaruhi kinerja, selain itu polusi udara yang kurang bersirkulasi juga memberi dampak buruk khususnya bagi karyawan karena dapat menyebabkan gangguan pernafasan pada karyawan yang menimbulkan terhambatnya aktivitas kerja, hubungan yang kurang baik dengan divisi atau departemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga dapat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh

masyarakat dan karyawan khususnya disebut stress. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Adapun faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja yang berlebihan, peran terhadap resiko dan bahaya, ketidakcocokan dengan pekerjaan, karyawan sering mendapatkan pekerjaan di luar kewajibannya sehingga terjadi konflik peran. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan.

PT Rapala VMC Batam merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang umpan pancing berdiri sejak tahun 2011 dan dengan lokasi produksi yang berada di kawasan BatamIndo Industry Park Jl. Beringin Lot 206 & 209 Muka Kunung Batam. PT Rapala VMC Batam dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja diantaranya yaitu karyawan yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, kurangnya koordinasi kerja harian, kurangnya evaluasi dalam bekerja sehingga tidak semua keluhan dan pengaduan segera di tindak lanjuti.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan seorang pemimpin harus peka terhadap hal ini. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang tinggi, selain itu mereka akan disiplin dan mentaati peraturan perusahaan.

Di samping permasalahan di atas, permasalahan lainnya adalah masih adanya karyawan yang kurang disiplin yang terlihat dari terlambatnya karyawan masuk kerja, kehadiran karyawan yang tidak maksimal, masih ada karyawan yang tidak teliti dalam melaksanakan tugasnya sehingga sering kali pekerjaan dikerjakan ulang karena terdapat beberapa kesalahan, dan karyawan yang tidak semangat dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan sering kali menunda pekerjaan, karyawan yang sulit berinovasi dalam mengerjakan tugasnya sehingga karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang sudah biasa dikerjakannya, dan pada akhirnya membuat tingkat percaya dirinya berkurang, dan tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan terbengkalai dan hasilnya tidak maksimal, masih ada karyawan yang menyimpang dalam kejujuran terbukti dari kesalahan hasil kerja dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja. Berikut ini adalah tabel data karyawan PT Rapala VMC Batam.

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT Rapala VMC Batam

No.	<i>Production</i>	
	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Office	81
2.	Molding	120
3.	Stamping	30
4.	Blister	54
5.	Spray Painting	230
6.	Loading	56
7.	Assembly	62
8.	Vacum	42
9.	Hot Stamping	61
10.	Spain Casting	63
11.	PU	52
12.	Plating	32
13.	Injection	113
14.	Packing	131
	Total Karyawan	1127

Sumber: PT Rapala VMC Batam, 2017

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi, diantaranya yaitu kondisi yang belum ideal seperti jumlah AC yang kurang khususnya di bagian produksi menimbulkan pengap dan bau serta sirkulasi udara yang mengganggu kondisi fisik, di beberapa ruangan pencahayaan masih minim akibat lampu yang kurang sehingga menimbulkan kinerja yang tidak maksimal, hubungan yang kurang baik antara departemen. Selain itu, beban kerja yang berlebihan yaitu penambahan pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaannya dapat menyebabkan stres pada karyawan. Hal ini mengakibatkan pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah “*Job Stress And Job Performance Among Employees In Public Sector In Istanbul: Examining The Moderating Role Of Emotional Intelligence*” (Yozgat, Yurtkoru, & Bilginoğlu, 2013) pada “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rapala VMC Batam”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat di identifikasikan masalah dari penelitian ini:

1. Kurangnya kepedulian sesama karyawan ini terbukti dengan adanya tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya
2. Kurangnya motivasi yang ada pada karyawan yang dilihat dari kurang adanya penghargaan atas prestasi atau kinerja karyawan.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang menimbulkan karyawan menyimpang dalam kejujuran terbukti dari kesalahan hasil kerja dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja.
4. Kinerja karyawan belum optimal yang dilihat dari menurunnya pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Jumlah AC dan kipas angin yang terbatas, hal ini menimbulkan pengap pada ruangan.
6. Pencahayaan yang minim karna kurangnya pencahayaan yang berasal dari lampu.

7. Hubungan sosial yang kurang baik antara departemen.
8. Beban kerja yang berlebihan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan peneliti yang terlalu luas serta agar penelitian lebih terarah, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada pembahasan:

1. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Independen : Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ )
3. Lingkungan kerja yang dibatasi adalah lingkungan kerja nonfisik, diantaranya; penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, dan kebisingan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?
2. Bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rapala VMC Batam?
3. Bagaimana pengaruh variabel stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?

4. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

### **1.6. Manfaat Hasil Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Putera Batam
  - a. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait

dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan khususnya untuk mahasiswa Universitas Putera Batam.

## 2. Bagi Peneliti

Manfaat Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

## 3. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi peneliti dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Terdapat 2 manfaat bagi objek penelitian yaitu:

- a. Dapat memberikan masukan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan peraturan SOP bagi PT Rapala VMC Batam.
- b. Sebagai informasi dasar atau data yang digunakan untuk mengambil keputusan bagi PT Rapala VMC Batam.

## 2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Putra Batam dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan to *motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Wibowo, 2011: 378) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang makin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012 : 11) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal: rasa lapar, haus, dan dahaga.

Menurut (Sutrisno, 2011 : 110) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas

tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Masing-masing kebutuhan tidak dapat dipisahkan secara mutlak. Kebutuhan itu satu sama lain mempunyai hubungan yang sangat erat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Bilaman suatu kebutuhan merupakan alat untuk memenuhi keinginan lebih lanjut, maka keinginan yang belakangan merupakan tujuan hingga akhirnya sampai pada satu keinginan yang disebut sebagai keinginan yang tidak disadari.

#### **2.1.1.2. Teori Motivasi**

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajemen dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan masalah yang ada di organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi.

## 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya "*Motivation and Personality*". Teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

### a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan hierarki manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur dan sebagainya.

### b. Kebutuhan Rasa Aman

Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan akan bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

### c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara maksimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan

dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Herzberg. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keuangan. Kemudian setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa juga disebut sebagai motivator factor atau pemuas (*satisfiers*). Menurut (Bangun, 2012: 319) termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara

lain prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).

Faktor kepuasan dan *motivator factor* dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan tersebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*).

Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan bukanlah kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

### 3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan

asumsi-asumsi tertentu. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Menurut (Bangun, 2012 : 320) teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y.

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

#### 4. Teori ERG

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Alferder membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*). kelompok eksistensi memperhatikan pada pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu. Komponen ini, bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan sama dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok kebutuhan hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan individu lain yang dipuaskan, hasrat ini bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan adalah kebutuhan sosial dan harga diri. Sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan individu, ini mencakup pada komponen intrinsik dari teori hierarki kebutuhan adalah sama dengan aktualisasi diri.

Menurut (Bangun, 2012 : 322) Disamping mempunyai kesamaan, teori ERG mempunyai beberapa perbedaan dengan teori hierarki kebutuhan antara lain: (1) Dapat terjadi sekaligus lebih dari satu kebutuhan secara simultan, (2) Jika kepuasan dari satu kebutuhan tingkat lebih tinggi tertahan, hasrat untuk memenuhi kebutuhan dapat diperoleh sekaligus. Dapat dijelaskan bahwa teori hierarki kebutuhan adalah bertingkat-tingkat, kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya.

## 5. Teori Keadilan

Teori ini mengungkapkan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada kerjanya pada hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Masukan-masukan atau sumbangan tersebut baik dalam bentuk pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan usaha, sedangkan hasil-hasil yang diterima dalam bentuk penghargaan. Perbandingan dapat dilakukan pada orang yang setingkat pada pekerjaan yang sama dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pada perbandingan tersebut, sebagai konsekuensinya akan diperoleh dua kemungkinan antara lain keadilan (*equity*) dan ketidakadilan (*inequity*). Sesuatu yang dikatakan adil apabila masukan-masukan sebagai sumbangan mereka kepada perusahaan sama dengan apa yang dirasakan mereka terima dari perusahaan. Sebaliknya, ketidakadilan terjadi jika masukan-masukan tidak sama dengan apa yang mereka terima dari perusahaan.

## 6. Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama sekali dikemukakan oleh Vroom yang menyatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori pengharapan beragumen bahwa para karyawan menentukan terlebih dahulu tingkah laku apa yang dilaksanakan dan nilai yang diperoleh atas perilaku tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai

tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

#### 7. Teori Penguatan

Teori penguatan (*reinforcement theory*) pertama sekali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog Skinner, yang menyatakan bahwa bagaimana tingkah laku dimasa lampau mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam proses belajar siklis. Teori penguatan berargumen pada tingkah laku individu (respon) terhadap situasi tertentu (rangsangan) merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Jika konsekuensi tersebut positif maka pada masa depan akan terjadi pengulangan yang serupa dalam situasi yang serupa pula. Tetapi bila konsekuensi tersebut tidak menyenangkan, maka orang akan mengubah tingkah lakunya dan menghindari dari konsekuensi tadi. Teori penguatan ini berkaitan dengan pemberian hadiah (*reward*). Berarti bahwa penguatan (*reinforcement*) adalah pengulangan kegiatan karena mendapat hadiah. Hadiah bisa dalam bentuk material ataupun non material.

#### 8. Teori Motivasi McClelland

McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Menurut McClelland mengklasifikasi kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi juga di bagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

##### a. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi dalam berprestasi, akan

menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka tidak percaya kepada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras.

b. Motivasi berkuasa

Orng-orang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

c. Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

9. Teori Porter-Lawler

Porter-Lawler melengkapi teori pengharapan yang diajukan pada para manajer. Teori ini memperlihatkan bahwa upaya (*effort*) bergantung pada nilai penghargaan yang diperoleh ditambah dengan penghargaan yang mereka rasakan. Prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang mereka lakukan, tetapi hal itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan karakter individu tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagai ciri dari persepsi individu tentang penghargaan yang layak mereka terima

mengarah pada kepuasan. Prestasi kerja akan mempengaruhi penghargaan yang layak mereka terima.

#### 10. Teori Evaluasi Kognitif

Dalam akhir dasawarsa 1960-an seorang peneliti mengemukakan bahwa diperkenalkannya penghargaan-penghargaan ekstrinsik, seperti upah untuk upaya kerja yang sebelumnya secara intrinsik telah memberi penghargaan karena adanya kesenangan yang dikaitkan dengan isi kerja itu sendiri, akan cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan. Pendapat ini disebut teori evaluasi kognitif, yang telah diteliti secara ekstensif.

#### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutermeister (Kadarisman, 2012: 297) terdiri dari tiga unsur besar yaitu:

1. Kondisi fisik lingkungan kerja (*Physical Working Condition*). Kondisi fisik lingkungan kerja berkaitan dengan masalah kebisingan (*noise*), pencahayaan (*lighting*), ventilasi (*ventilation*), suhu (*temperature*), keamanan (*safety*), waktu istirahat (*rest periods*), kelembaban dan musik (*music*).
2. Kondisi sosial lingkungan kerja (*Social Working Conditions*). Kondisi sosial lingkungan kerja meliputi empat faktor utama, yaitu: organisasi formal, organisasi informal, pemimpin (*leader of supervisors*) dan serikat pekerja (*union*).

3. Keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*Fulfilment of Individual Basic Needs*). Kebutuhan dasar individu (personil) dibahas antara lain oleh teori kebutuhan Maslow yang mengemukakan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011: 26). Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2011 : 118). Lingkungan kerja sebagai

sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohani, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

### **2.1.2.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011 : 215) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, kebisingan dan lain-lain. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Sedarmayanti, 2011 : 215):

#### **1. Penerangan**

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut

ketelitian. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

## 2. Sirkulasi Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Cara mengukur suhu udara sebagai berikut:

### a. Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan menegurangi rasa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara didalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak pengap, serta kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja.

### b. Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Disamping itu ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga

membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalani pekerjaannya.

c. Pemasangan Humidifier

Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara diruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih dengan tenang.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri, yaitu keselamatan kerja bagi

karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan disamping itu juga kondisi konstruksi gedung atau bangunan.

#### 5. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

### **2.1.3. Stres Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon. Menurut (Sunyoto, 2012 : 61) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut (Siagian, 2012: 300) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik

seseorang. Menurut (Hamali, 2016: 241) stres kerja terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Derajat stres berkorelasi dengan ketidakmampuan yang dirasakan oleh seorang terhadap permintaan lingkungan. Tingkat stres seorang bergantung pada kemampuan yang dirasakan pada diri seseorang dan kepercayaan diri. Stres juga berkorelasi dengan ketakutan dan kegagalan seseorang.

Stres juga didefinisikan sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perceptual, perilaku, dan fisiologis.

Stres juga didefinisikan sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan-kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat. Stres adalah tanggapan adaptif terhadap ancaman yang disadari atau tidak disadari. Stres adalah hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan actual. Sejumlah stres yang dihasilkan lewat suatu kondisi bergantung pada persepsi seseorang tentang situasi, bukan situasi itu sendiri, atau dengan kata lain, stres adalah sebuah fenomena yang bersifat relatif.

Para ahli menyatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras

dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan, keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stres tersebut.

Tidak dapat disangkal bahwa stres tidak dapat teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stress yang dihadapi stres yang di hadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahannya dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan "*burnout*", suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan

dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres yang penting di amati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulasi yang positif menjadi negatif.

Pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensi penyebab stres. Adapun sumber-sumber tersebut adalah faktor-faktor lingkungan terutama karena adanya ketidakpastian dalam lingkungan baik itu bersifat ekonomi politik maupun teknologi, faktor organisasi yaitu diakibatkan oleh adanya tuntutan dan tugas dan peranan dalam organisasi dan faktor individu berupa masalah ekonomi dan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga.

Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stress ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Amat diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

### **14.1.3.2. Pendekatan Stres Kerja**

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangi secara adaptif dan efektif. Pendekatan stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Pendekatan Individu**

Dalam pendekatan individu seorang karyawan dapat berusaha sering untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan social. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat.

#### **2. Pendekatan Organisasi**

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penempatan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

Menurut (Handoko, 2008 : 248) mengemukakan bahwa ada empat keadaan energi manusia yang berkaitan dengan kondisi stres yaitu:

1. *Tense Energy*

Keadaan dimana stres tinggi tetapi energi juga tinggi, pada keadaan ini suasana hati cenderung semangat sampai melupakan istirahat dan merenung.

2. *Tense Tiredness*

Keadaan dimana stres tinggi tetapi energi rendah, pada keadaan ini dicirikan dengan perasaan lelah yang menyeluruh dan sulit melepaskannya dari stres.

3. *Calm Energy*

Keadaan dimana stres rendah tetapi energi tinggi, pada kondisi ini suasana hati terasa tenang, damai, dan dapat dikendalikan.

4. *Calm Tiredness*

Keadaan dimana stres rendah tetapi energi juga rendah, pada kondisi ini dicirikan dengan rasa pasrah dan bebas.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan**

Menurut (Sunyoto, 2012 : 63) menyatakan bahwa penyebab stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penyebab fisik

Penyebab fisik meliputi:

a. Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stress bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama

b. Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c. Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d. *Jetlag*

*Jetlag* adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan untuk mereka yang baru menempuh perjalanan jauh di mana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

e. Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat di toleransi dengan kelembapan yang rendah.

2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang

dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3. Sifat pekerjaan

a. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b. Ancaman pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

d. Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Umpan-balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan

membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

#### 5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami-istri, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian *performace*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja menurut (Hamali, 2016 : 98) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang difokuskan pada organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh kesuksesan. Pengertian manajemen kinerja dapat dipahami dari sudut pandang menurut (Hamali, 2016 : 99), yaitu:

1. Manajemen Kinerja Sebagai Proses Komunikasi

Manajemen kinerja dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasannya langsung. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas, serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

2. Manajemen Kinerja Sebagai Sarana

Manajemen kinerja dikelola untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

### 3. Manajemen Kinerja Sebagai Pendekatan Strategis

Manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis dan terpadu adalah untuk menyampaikan kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan pengembangan kapabilitas tim dan kontributor individu. Manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, melakukan pekerjaan, mengelola dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

### 4. Manajemen Kinerja Sebagai Gaya Manajemen

Dasarnya dalag komunikasi terbuka antara menejer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik, baik dari manajer kepada karyawan (*top-down*) maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer (*bottom-up*).

### 5. Manajemen Kinerja Sebagai Dasar Dan Kekuatan Pendorong

Manajemen kinerja sebagai dasar dan kekuatan pendorong maksudnya adalah berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan, manajemen kinerja merupakan cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh

pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai.

#### 2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) faktor motivasi (*motivation*). Hal ini menurut pendapat (Hamali, 2016 : 115) yang merumuskan bahwa:

a. *Human performance* = *ability + motivation*

b. *Motivation* = *attitude + situation*

c. *Ability* = *knowledge + skill*

##### 1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mempercayai kinerja yang diharapkan.

##### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan yang berusaha untuk

mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptaka situasi kerja.

#### **2.1.4.3. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat terukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, dapat diperbaiki.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholder* dan berorientasi pelanggan. Pengukuran pengaturan keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.

Menurut (Wibowo, 2011 : 230) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitori tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

#### **2.1.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut (Hamali, 2016 : 131) Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh (Yusuf, 2014) yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H1:** Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **2.1.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Brantas, 2009 : 50). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh (Sahlan, Peggy A, & Trang, 2015) yang menghasilkan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H2 :** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **2.1.7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Sunyoto, 2012 : 61) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Candra, 2012) yang menghasilkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3** : Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

### **2.1.8. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah faktor kunci dalam mempengaruhi stres kerja antara karyawan, karyawan yang bermotivasi tinggi akan lebih bahagia dan lebih bersedia bekerja untuk organisasi. Selain itu lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, faktor lain adalah stres kerja. Tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Sipatu, 2013). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H4** : Motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain oleh:

Rivirega Kasenda, 2013, Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado, Jurnal EMBA, Vol.1 No.3, Universitas Sam Ratulangi, ISSN: 2303-1174, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

Nurul Ikhsan Sahlan; Peggy A. Mekel; Irvan Trang, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi, Jurnal EMBA, Vol.3 No.1, Universitas Sam Ratulangi Manado, ISSN: 2303-1174, Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Bank SULUT Cabang Airmadidi, Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden, Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan

bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diana Khairani Sofyan, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, Malikussaleh Industrial Engineering, Vol.2 No.1, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Aceh-Indonesia, ISSN : 2302 934X, Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X, Pengambilan sampel dilakukan pada 40 Responden dari 59 Pegawai yang tersebar pada beberapa bidang kerja, Metode penelitian menggunakan Persamaan Regresi Linear Sederhana, Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.

Lindanur Sipatu, 2013, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu, jurnal ekonomi, Vol.1 No.1, Universitas Tadulako, ISSN: 2302-2019, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh motivasi kerja lingkungan dan tekanan kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan malam di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu, Ini adalah penelitian deskriptif dan kausal dengan menggunakan proportional random sampling sebagai teknik pengambilan sampel untuk mengumpulkan data dari 125 perawat, Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis, Hal ini mengindikasikan adanya motivasi, lingkungan kerja dan tekanan kerja sekaligus melakukan efek positif dan

signifikan terhadap kinerja perawat di ruang perawatan malam di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu.

I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, E-Jurnal Akuntansi Universitas, Vol.18 No.2, Universitas Udayana, ISSN: 2302-8556, Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, Jumlah sampel yang diambil 70 pegawai yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Jikke Reinten, P. Ella Braat-Eggen, Maarten Hornikx, Helianthe S.M. Kort, Armin Kohlrausch, 2017, *The Indoor Sound Environment And Human Task Performance* (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan), Jurnal *Building and Environment*, ISSN: 315-332, tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ruang akustik Jikke, Jumlah sampel penelitian ini adalah karyawan ruang akustik Jikke dan sampel penelitian ini adalah 12 karyawan, Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 'lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja terutama suara bising.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

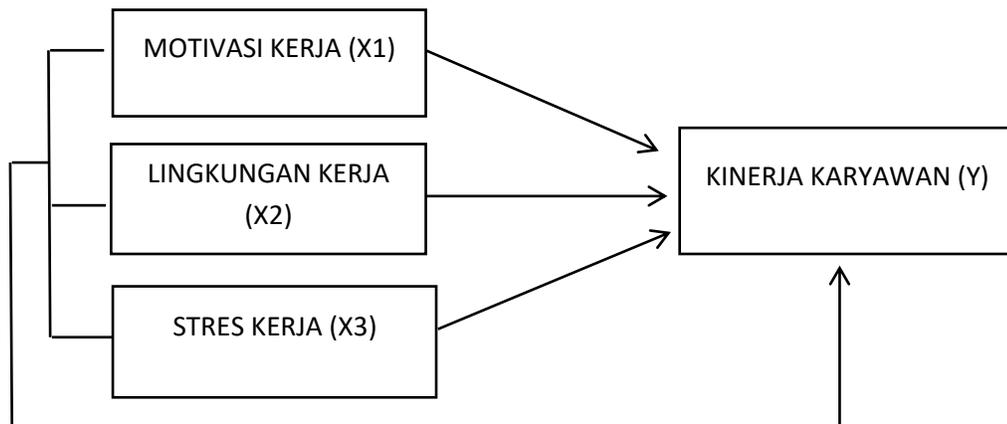
N o	Nama & Tahun	Variabel	Objek Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	(Rivirega, 2013)	X1 = kompensasi X2 = motivasi Y = kinerja karyawan	PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Signifikan X2 = Signifikan X1,X2,X3 terhadap Y = Signifikan
2	(Sahlan et al., 2015)	X1 = lingkungan kerja X2 = kepuasan kerja X3 = kompensasi Y = kinerja karyawan	PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Signifikan X2 = Signifikan X3 = Signifikan X1,X2,X3 terhadap Y = Signifikan
3	(Sofyan, 2013)	X1 = lingkungan kerja Y = kinerja karyawan	BAPPEDA	Regresi Linear Sederhana	X1 terhadap Y = Signifikan
4	(Sipatu, 2013)	X1 = motivasi kerja X2 = lingkungan kerja X3 = stres kerja Y = kinerja karyawan	RSUD Undata Palu	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Signifikan X2 = Signifikan X3 = Signifikan X1,X2,X3 terhadap Y = Signifikan
5	(Cahyana & Jati, 2017)	X1 = budaya organisasi X2 = stres kerja X3 = kepuasan kerja Y = kinerja karyawan	Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Signifikan X2 = Signifikan X3 = Signifikan X1,X2,X3 terhadap Y = Signifikan
6	(Reinten, Braat-Eggen, Hornikx, Kort, & Kohlrausch, 2017)	X1 = Lingkungan kerja Y = Kinerja karyawan	Studio Akustik Jikke	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 terhadap Y = Signifikan

**Sumber : Peneliti, 2017**

### 2.3. Kerangka Berfikir

Menurut (Sugiyono, 2015 : 60) kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Dengan lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja yang tinggi dari pegawai pula akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



**Gambar 2.1** Kerangka Berfikir

Sumber: Peneliti, 2017

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Noor, 2012 : 79). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

H3: Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

H4: Motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Suwati, 2013 : 44) bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Metode kuantitatif adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (jika ada). Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan yang bekerja pada PT Rapala VMC Batam.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah suatu kebutuhan atau keinginan dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan. (Toha & Darmanto, 2014 : 74)	1) Kondisi fisik kerja 2) Kondisi lingkungan kerja 3) Keterpengaruhannya kebutuhan dasar individu	SkalaLikert
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2012 : 258)	1) Penerangan 2) Sirkulasi udara 3) Kebersihan 4) Keamanan 5) Tingkat kebisingan lingkungan kerja	SkalaLikert
3.	Stres kerja (X3)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. (Handoko, 2008 : 200)	1) Beban fisik 2) Beban kerja 3) Sifat pekerjaan 4) Kebebasan 5) Kesulitan	SkalaLikert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011 : 7)	1) Faktor kemampuan 2) Faktor motivasi	SkalaLikert

Sumber: Peneliti, 2017

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2015 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Adapun populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan *molding* PT Rapala VMC Batam yang berjumlah 120 karyawan.

### **3.3.2. Sampel Penelitian**

Menurut (Sanusi, 2012 : 87) Sampel adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015 : 84).

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen *Molding* yaitu sebanyak 120 responden yang diambil dari populasi departemen *Molding*. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus (*census sampling*).

Menurut (Rianse, Usman, & Abdi, 2008 : 57) pengambilan sampel jenuh atau sensus dicirikan oleh pengambilan populasi sebagai sampel penelitian. Kelebihan utama cara ini adalah simpulan penelitian memberikan gambaran yang komprehensif tentang populasi. Berikut adalah jumlah tenaga kerja Departemen *Molding* PT Rapala VMC Batam:

**Tabel 3.2** Jumlah Karyawan Departemen Molding

Bulan	<i>Operation</i>			Total
	<i>HB Injection</i>	<i>Ultrasonic</i>	<i>HB Polishing</i>	
Juni	53	19	66	138
Juli	54	18	62	134
Agustus	52	18	57	127
September	49	16	55	120

Sumber: Departemen Molding Bagian Produksi, 2017

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun jenis data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer.

Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi dan data dari sumber arsip berupa buku-buku yang relevan, jurnal, majalah, internet dan sumber lain yang mengupas tentang penelitian ini. Data sekunder ini diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan dokumen-dokumen dari PT Rapala VMC Batam.

### **3.4.2. Sumber Data**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

Angket yaitu membagikan angket langsung kepada karyawan PT Rapala VMC Batam. Responden diminta untuk memberi tanggapan dan jawaban atas beberapa pertanyaan atau pernyataan yang telah tersedia pada angket.

Wawancara yaitu pengumpulan data informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung kepada narasumber yang dianggap ahli dalam bidangnya.

Studi Pustaka yaitu informasi sumber relevan yang berkaitan dengan pembahasan atau topik yang sedang diteliti yang diperoleh dari laporan penelitian, karya ilmiah, tesis, dan lain sebagainya.

## **1.5. Metode Analisis Data**

Setelah mengumpulkan data mentah dari lapangan, maka tahapan selanjutnya adalah tahapan analisis data. Pada tahap ini data diolah sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian.

### **1.5.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan stress kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Sanusi, 2012 : 116) Dalam penelitian ini analisis berdasarkan

uraian jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Rapala VMC Batam.

### **1.5.2. Uji Kualitas Data**

Data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian karena data merupakan gambaran dari variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Sebelum data yang diperoleh dari responden diolah, tingkat keabsahan dan kepercayaan data harus diuji melalui uji kualitas data. Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrument. Menurut (Sanusi, 2012 : 76) agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### **1.5.2.1. Uji Validitas Data**

Setelah metode pengumpulan data selesai, langkah pertama yang dilakukan adalah menguji validitas kuesioner. Pengujian validitas dimaksudkan untuk menentukan keabsahan dari pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, sehingga hanya pertanyaan yang valid saja yang dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Menurut (Saebani & Nurjaman, 2013 : 74) suatu alat pengukur dikatakan *valid* jika alat ukur itu mengukur

apa yang harus diukur oleh alat itu. Runus yang digunakan untuk mencari nilai koefisien adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Rumus Pearson

Product Moment

Sumber: (Sanusi, 2012 : 77)

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = Skor Item

Y = Skor Total Item

N = Jumlah Sampel (responden)

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak jika :

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka instrument yang digunakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka instrument yang digunakan tidak valid.

#### 1.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut (Sugiyono, 2011 : 359) pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency*. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bisa dilakukan dengan menggunakan *Alfa Cronbach* dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$

**Rumus 3.2** Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach*

Sumber: (Sugiyono, 2011 : 365)

Dimana:

$r_i$  = Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach*

$k$  = *Mean* Kuadrat Antara Subjek

$\sum s_i^2$  = *Mean* Kuadrat Kesalahan

$s_i^2$  = Varians Total

Jika nilai koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* lebih dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel.

### 1.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variabel, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi. Uji ini terdiri atas Normalitas, Multikolinearitas dan Heterokedastisitas (Murty & Hudiwinarsih, 2012 : 223).

#### 1.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Umar, 2010 : 77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis

nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal (Murty & Hudiwinarsih, 2012 : 223).

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogrov Smirnov menggunakan nilai *Asymp. Sig.* jikan nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai *Asymp.Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.

Menurut (Wibowo, 2012 : 51), data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Dan jika melihat pada diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis, demikian pula jika melihat titik-titik pada *scatter plot* nampak titik-titik tersebut menyebar, maka data dikatakan berdistribusi normal.

### **1.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Umar, 2010 : 80) uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model tersebut terjadi persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF) (Murty & Hudiwinarsih, 2012 : 223).

### **1.5.3.3. Uji Heterokedastisitas**

Menurut (Umar, 2010 : 82) Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda tersebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heterokedastisitas.

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyestatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila

masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 1.5.4. Uji Pengaruh

##### 1.5.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh abtara lebih dari satu variabel *predictor* (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, yang dinyatakan pada rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \dots$$

**Rumus 3.3** Rumus linear berganda

Sumber: (Sanusi, 2012 : 135)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_i$  = Koefisien Variabel Bebas

$x_i$  = Variabel Bebas

e = Variabel Pengganggu

#### 1.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir serupa dengan  $r$ , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama (Umar, 2010 : 233).

Determinasi ( $R^2$ ) adalah nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Rumus mencari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dirumuskan sebagai berikut:

$R^2 = \frac{\text{Sun of Square Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$	<p><b>Rumus 3.4</b> Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</p> <p>Sumber: (Umar, 2010 : 233)</p>
---	--

Dimana:

- $R^2$  = koefisien determinasi
- $ryx1$  = korelasi variabel X1 dengan Y
- $ryx2$  = korelasi variabel X2 dengan Y
- $ryx3$  = korelasi variabel X3 dengan Y
- $rx1x2x3$  = korelasi variabel X1, variabel X2 dengan variabel X3

Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah:

- a. jika nilai koefisien R square semakin besar nilainya (mendekati 1) maka semakin kuat kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.
- b. Jika nilai koefisien R square kecil nilainya (mendekati 0) maka semakin lemah kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.

#### **1.5.5. Uji Hipotesis**

Menurut (Noor, 2012 : 79) hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial maupun secara simultan. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak  $H_0$  atau sebaliknya menerima  $H_0$
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis. Kedua metode tersebut adalah uji t dan uji F

### 1.5.5.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2011 : 96). Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_{\sigma}}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

**Rumus 3.5 Uji t**

Sumber: (Sugiyono, 2011 : 96)

Dimana:

- t = Nilai t yang dihitung
- $\bar{x}$  = Rata-rata  $x_i$
- $\mu_{\sigma}$  = Nilai yang dihipotesiskan
- s = Simpangan baku
- n = Jumlah anggota sampel

Nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini menurut (Sanusi, 2012 : 138) adalah:

1.  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
2.  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

### 1.5.5.2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011 : 171) Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

**Rumus 3.6 Uji F**

Sumber: (Sugiyono, 2011 : 171)

Dimana:

F = Nilai F yang dihitung

$MK_{ant}$  = Mean kuadrat antar kelompok

$MK_{dal}$  = Mean kuadrat dalam kelompok

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F table dengan dk pembilang (m-1) dan dk penyebut (N-1). Kaidah yang digunakan dalam uji ini menurut ...adalah:

1.  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika t hitung  $\leq$  t tabel
2.  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika t hitung  $>$  t tabel

## 1.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 1.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ditetapkan pada PT Rapala VMC Batam berada di kawasan Batam Indo Industry Park Jl. Beringin Lot 206 & 209 Muka Kunung Batam.

### 1.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3.3** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu																	
		September 2017			Oktober 2017				November 2017				Desember 2017				Januari 2018		
		II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
1	Pengajuan judul																		
2	Pencarian data awal																		
3	Penyusunan penelitian																		
4	Pembagian kuesioner																		
5	Bimbingan penelitian																		
6	Penyelesaian skripsi																		

Sumber: peneliti, 2017