

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ADI SARANA ARMADA TBK**

SKRIPSI



Oleh:

Dede Reni Apriati

150910176

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ADI SARANA ARMADA TBK**

SKRIPSI

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



Oleh:

Dede Reni Apriati

150910176

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 07 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Dede Reni Apriati
150910176

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ADI SARANA ARMADA TBK**

SKRIPSI

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

**Oleh
Dede Reni Apriati
150910176**

**Telah Disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
tertera di bawah ini**

Batam, 07 Agustus 2019

**Mauli Siagian S.Kom., M.Si.
Dosen Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan memiliki peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan mengendalikan kegiatan organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia di perusahaan, walaupun berbagai faktor lain yang diperlukan telah tersedia, jelas belum tentu pekerjaan akan berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu harus dikelola dengan baik untuk mendukung upaya mencapai organisasi yang direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk. Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Adi Sarana Armada Tbk dengan responden sebanyak 118 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil uji hipotesis, uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 9,310 > 1,910 t_{tabel}$, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,744 > 1,910 t_{tabel}$. Hasil uji f menunjukkan secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 102,094 > 3,07 f_{tabel}$.

Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are a very important element and have a strategic role in the organization as thinkers, planners, and controlling the activities of the organization. Without the role of human resources in the company, even though various other factors are needed, it is clear that the work will not be carried out effectively and efficiently. Therefore it must be managed properly to support efforts to reach the planned organization. This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at PT Adi Sarana Armada Tbk. In this study, the authors conducted research at PT Adi Sarana Armada Tbk with 118 respondents. The sampling technique in this research is saturated sample. The data analysis techniques used are data quality test, classic assumption test, influence test using multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Hypothesis test results, t test showed that partially work stress variables had a positive and significant effect on employee performance at PT Adi Sarana Armada Tbk with a significant value of $0,000 < 0.05$ and $t_{count} 9.310 > 1.910$ ttable, the work environment had a positive and significant effect on employee performance at PT Adi Sarana Armada Tbk with a significant value of $0,000 < 0.05$ and $t_{count} 4.744 > 1.910$ table. The f test results show that simultaneously work stress and work environment have a significant effect on employee performance at PT Adi Sarana Armada Tbk with a significant $0,000 < 0.05$ and $f_{count} 102.094 > 3.07$ ftable.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmah dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Rizki Tri Anugrah Bhakti S.H., M.H. selaku Dekan Universitas Putera Batam
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam
4. Dosen dan *Staff* Universitas Putera Batam
5. Roni Sayuti dan Kurniati selaku orang tua kandung yang telah memberi dukungan serta motivasi kepada penulis
6. Egmun Gumalash Naibaho S.Kom yang telah senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga penulis mampu berjuang kembali untuk menyelesaikan skripsi ini
7. Semua pihak perusahaan, *staff* HRD maupun karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk yang telah mendukung serta membantu peneliti dalam memenuhi data penelitian
8. Teman-teman seperjuangan yang telah berbagi ilmu dan pengalamannya dalam pembuatan skripsi
9. Semua pihak-pihak yang telah mendukung dalam penelitian ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu

Semoga Tuhan yang maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 07 Agustus 2019

Dede Reni Apriati

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis	9
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Stres Kerja	11
2.1.1. Definisi Stres Kerja	11
2.1.2. Sumber Stres Kerja.....	12
2.1.3. Gejala Stres Kerja.....	14
2.1.4. Tipe Stres Kerja.....	14
2.1.5. Indikator Stres Kerja	15
2.2. Lingkungan Kerja.....	17

2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja.....	17
2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	18
2.2.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	18
2.2.4. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.3. Kinerja Karyawan	23
2.3.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan.....	24
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.4. Penelitian Terdahulu	28
2.5. Kerangka Berpikir	31
2.6. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Desain Penelitian.....	33
3.2. Definisi Operasional.....	33
3.2.1. Variabel Independen atau Variabel Bebas	34
3.2.2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat	37
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.3.1. Populasi.....	40
3.3.2. Sampel.....	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran	41
3.5. Metode Analisis Data	43
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	43
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	45
3.5.4. Uji Pengaruh.....	48
3.6. Uji Hipotesis.....	49
3.6.1. Uji T (Parsial).....	49
3.6.2. Uji F (Simultan)	50
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian	51
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	51
3.7.2. Jadwal Penelitian.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1. Profil Responden	53
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Status	55
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
4.2. Hasil Penelitian	57
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	57
4.2.2 Uji Kualitas Data	67
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	78
4.2.5 Uji Pengaruh.....	80
4.3. Pembahasan.....	83
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk	83
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.....	84
4.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk	84
BAB V SIMPUL DAN SARAN.....	86
5.1. Simpulan.....	86
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN I SURAT IZIN PENELITIAN	91
LAMPIRAN II DAFTAR RIWAYAT HIDUP	94
LAMPIRAN III PENELITIAN TERDAHULU.....	96
LAMPIRAN IV KUESIONER PENELITIAN	99
LAMPIRAN V TABULASI KUESIONER	104
LAMPIRAN VI HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS.....	117
LAMPIRAN VII TABEL R	133
LAMPIRAN IX TABEL T	138
LAMPIRAN IX TABEL F	143

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	74
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan dengan Normal P-P Plot.....	74
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	77

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Jumlah Populasi	40
Tabel 3.3 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	42
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status	55
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif.....	57
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Stres Kerja (X1)	58
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja(X2).....	62
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel stres kerja (X1).....	68
Tabel 4.11 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2)	70
Tabel 4.12 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.16 Hasil uji T.....	78
Tabel 4.17 Uji F	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linera Berganda	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Koesien Determanisasi R ²	82

DAFTAR RUMUS

	HALAMAN
Rumus 3.1 <i>Product Moment Pearson</i>	44
Rumus 3.2 Metode Alpha Cronbach.....	45
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	48
Rumus 3.4 F_{hitung}	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, persaingan didunia bisnis yang semakin kompetitif merupakan hal yang tidak terelakan, bahkan menyebabkan kondisi persaingan dunia bisnis semakin hari bertambah padat, sehingga tidak dapat dilepaskan dari semua unsur kebutuhan manusia. Dapat dijelaskan bahwa unsur yang paling penting didalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Pernyataan ini didukung oleh (Oktaviani & Darmo, 2017: 1) bahwa peran sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dan memiliki peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan mengendalikan kegiatan organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia di perusahaan, walaupun berbagai faktor lain yang diperlukan telah tersedia, jelas itu tidak akan bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu harus dikelola dengan baik untuk mendukung upaya mencapai organisasi yang direncanakan atau tujuan bisnis.

Dalam dunia bisnis, terutama di bidang jasa, tentu perusahaan ingin memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, karyawan dituntut untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga banyak tekanan yang berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan disebut stres. Pernyataan ini didukung oleh (Chandra & Andriansyah, 2017: 673) bahwa

stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh (Sari, Lengkon, & Sepang, 2017:4452) bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan sering mengalami stres karena lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja, sehingga perusahaan perlu meningkatkan atau menilai kualitas organisasi bagi karyawan. Efek dari tekanan kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang membutuhkan upaya untuk mengatasinya.

Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Komarudin, 2018:1) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Efek positif dari stres pada level rendah sampai pada level sedang adalah dinamis dalam arti bertindak sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan efek negatif dari tingkat stres yang tinggi adalah penurunan kinerja karyawan yang drastis. Perusahaan perlu memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan dapat membantu perusahaan menghasilkan keuntungan. Sebaliknya, jika kinerjanya rendah dapat merugikan perusahaan.

Stres bisa berbahaya jika kondisi fisik, emosi, dan psikologis yang dihasilkan dari beban kerja terlibat waktu yang lama dengan kondisi yang menuntut secara emosional, karyawan menjadi kesulitan untuk berfikir sehingga menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit

tidur, kesehatan kurang stabil. Pernyataan ini didukung oleh (Fahmi & Syaifuddin, 2017: 114) dalam jangka pendek, stres yang tidak dikelola oleh perusahaan dapat menyebabkan karyawan terlalu banyak depresi, motivasi rendah dan frustrasi di tempat kerja, sehingga karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak bisa bekerja diperusahaan. Pada puncaknya, stres dapat membuat karyawan sakit atau mengundurkan diri (*Resign*).

Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan adalah memperhatikan tingkat stres kerja terhadap karyawan. Seseorang dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak perusahaan ditempat karyawan bekerja. Selain stres kerja, faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja, lingkungan kerja lebih diarahkan bagaimana karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya maka dari itu dibutuhkan kondisi yang dapat memberikan semangat untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh (Wijaya & Susansty, 2017: 42) lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi faktor fisik berupa peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, maupun faktor nonfisik berupa hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Kenyamanan tempat kerja karyawan merupakan faktor penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh

(Rusdiansyah, 2017: 524) oleh karena itu, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pihak manajemen mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisien, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan ditempat bekerja.

PT Adi Sarana Armada Tbk adalah perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia dengan pertumbuhan tercepat. PT Adi Sarana Armada Tbk menyediakan solusi transportasi yang mencakup penyewaan kendaraan untuk korporasi, logistik, layanan pengemudi, serta balai lelang otomotif. PT Adi Sarana Armada Tbk didirikan pada tahun 2003 dengan armada sejumlah 819 kendaraan di bawah nama Adira Rent. Pada bulan oktober 2010, perusahaan resmi berganti nama menjadi ASSA Rent, dengan komitmen menyediakan layanan terbaik dan menjadi "*Trusted Partner Transportation Services*".

Seiring perkembangan usaha yang pesat, saat ini PT Adi Sarana Armada Tbk mengelola lebih dari 20.800 kendaraan dan 4.100 pengemudi, dan melayani lebih dari 1000 korporasi di Indonesia. PT Adi Sarana Armada Tbk juga telah memperluas wilayah layanan ke berbagai kota besar yang memberikan jaminan kelancaran operasional melalui lebih dari 864 bengkel perbaikan, dengan didukung layanan 24 jam dari ASSA *solution center*.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk, masih terdapat kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum cukup baik masih terdapat di PT Adi Sarana

Armada Tbk seperti karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan sehingga menyebabkan tidak selesainya tugas secara tepat waktu, konflik dalam lingkungan kerja baik karyawan maupun departemen sehingga menyebabkan kesalahpahaman didalam lingkungan internal maupun eksternal perusahaan, beban kerja yang melampaui batas dan ketidaknyaman dalam bekerja, sehingga mengakibatkan stres dan menghasilkan kinerja yang buruk.

Berdasarkan hasil pengamatan, salah satu masalah yang terjadi adalah *sales marketing* yang memiliki masalah kelengkapan administrasi dengan *account officer* dan tekanan dari eksternal perusahaan. Masalah tersebut muncul dikarenakan *sales marketing* berfokus terhadap target yang telah ditentukan perusahaan dengan mencari *customer*, dimana penawaran yang ditentukan perusahaan, telah disampaikan oleh *customer*, penawaran tersebut telah disetujui oleh *customer* sehingga *sales marketing* meminta kelengkapan administrasi untuk proses selanjutnya, namun *account officer* masih terdapat kendala dimana salah satu administrasi yang diberikan oleh *sales marketing* masih kurang mendukung bawah *customer* tersebut cukup baik untuk bekerjasama, disisi lain *sales marketing* telah membuat perjanjian penawaran yang diberikan, *sales marketing* merasa dari pihak internal tidak mampu bekerjasamanya untuk menyelesaikan masalah, sehingga pihak eksternal merasa pihak internal perusahaan tidak konsisten dengan apa yang telah dijanjikan.

Di samping itu, lingkungan kerja pada PT Adi Sarana Armada Tbk masih terdapat tata letak ruangan yang kurang diperhatikan seperti tata letak bengkel di

bawah *office* sehingga menyebabkan kebisingan dan kondisi tempat yang kurang bersih, membuat lingkungan karyawan merasa tidak nyaman selain itu, sering terjadinya banjir di lingkungan kantor sehingga fasilitas kantor yang mengalami kerusakan memerlukan waktu yang cukup lama untuk diperbaiki dan dibenahi, menyebabkan kondisi dalam ruangan menjadi sangat kurang kondusif. Karyawan akan merasa tidak semangat untuk melaksanakan pekerjaannya karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Bahkan karyawan terpaksa meminjam peralatan kantor karyawan yang lainya agar pekerjaan tetap berjalan.

Sebagai karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk tentunya dihadapi kondisi dilematis, karyawan harus bekerja dengan tingkat stres untuk berfokus pada visi perusahaan yaitu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan sementara karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, dan juga dihadapkan pada karyawan yang beroperasi di lingkungan kerja internal dan eksternal yang tidak menentu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mengemban tugas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Beberapa karyawan yang bekerja melewati batas kemampuan sehingga menyebabkan tidak selesainya tugas secara tepat waktu.
2. Terdapat konflik, baik karyawan maupun departemen dalam lingkungan kerja sehingga menyebabkan kesalahpahaman yang terjadi didalam perusahaan.
3. Terdapat beberapa fasilitas kantor yang kurang memadai sehingga menyebabkan terhambatnya pekerjaan dan ketidaknyamanan dalam bekerja.
4. Sering terjadinya banjir di lingkungan kerja sehingga fasilitas kantor yang mengalami kerusakan dan menyebabkan kondisi dalam ruangan menjadi kurang kondusif.
5. Rendahnya tingkat keamanan di lingkungan kerja yang berpeluang terjadinya kehilangan dan menjadi tanggung jawab karyawan.
6. Menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan terhambatnya proses kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan diatas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka penulis membatasi masalah penelitian

berfokus pada stres kerja secara individu, lingkungan kerja internal, eksternal dan kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk serpo Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat menerapkan didunia pekerjaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan

2. Bagi Universitas Putera Batam

Berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Definisi Stres Kerja

Menurut (Kusumawijaya & Adi, 2017: 132) stres kerja adalah suatu kondisi seseorang yang berlebihan dari faktor lingkungan internal dan eksternal seseorang yang mengalami stres dan kelemahan mental.

Menurut (Setyowati Subroto, 2017: 132) stres kerja keadaan dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut (Chandra & Andriansyah, 2017: 672) stres kerja adalah suatu kondisi seseorang di mana ada beberapa faktor tempat kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengganggu kondisi dan perilaku seseorang.

Menurut (Fatimah, 2017: 1411) stres kerja adalah suatu kondisi kegelisahan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengintimidasi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut (Juwita & Arintika, 2018: 107) stres kerja adalah kondisi perubahan seseorang dengan kebutuhan, sumber daya atau peluang yang terkait dengan apa yang diinginkan dengan hasil yang dianggap penting tetapi tidak pasti.

Berdasarkan pengertian stres kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi seseorang karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang disebabkan oleh tekanan kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dan proses berfikir dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2. Sumber Stres Kerja

Menurut (Widyastuti & Rahardja, 2018: 3) sumber stres dikategorikan menjadi dua kategori, yaitu berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) dan dari luar pekerjaan (*off-the-job*). Sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) adalah sebagai berikut:

1. Terlalu banyak beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan.
2. Desakan waktu yang membuat karyawan merasa cemas.
3. Pengawasan terhadap kinerja karyawan kurang memuaskan .
4. Suasana kerja yang menciptakan rasa tidak aman, kurangnya informasi yang dirasakan oleh karyawan dan umpan balik terhadap kinerja yang dilaksanakan.
5. Ketidakseimbangan antara hak dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang didapat.
6. Peran karyawan yang tidak jelas dalam suatu kegiatan organisasi.
7. Frustrasi yang disebabkan oleh intervensi dari bagian lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasakan terganggu dan susah untuk berkonsentrasi.
8. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam maupun di luar pekerjaan.

9. Perbedaan dalam sistem nilai yang diterima oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan organisasi yang menghasilkan rasa ketidakpastian dan ketidaknyamanan.

Sumber stres yang berasal dari situasi lingkungan di luar pekerjaan (*off-the-job*), yaitu:

1. Masalah keuangan yang diterima oleh karyawan.
2. Perilaku negatif lingkungan di dapat oleh keluarga.
3. Kehidupan keluarga yang kurang harmonis.
4. Perpindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Penyakit berat.

Menurut (Juwita & Arintika, 2018: 107) terdapat beberapa penyebab stres diantaranya adalah:

1. Tanggung jawab dalam pekerjaan yang berlebihan.
2. Sikap dan tekanan dari pimpinan yang kurang adil.
3. Waktu yang terbatas dan fasilitas yang mendukung pekerjaan kurang memadai.
4. Sering terjadinya konflik antara individu dengan pimpinan atau kelompok kerja.

2.1.3. Gejala Stres Kerja

Menurut (Jauvani, 2017: 222) terdapat tiga bentuk gejala dari stres antara lain:

1. Gejala Fisiologis, yang dapat menyebabkan perubahan metabolisme, meningkatkan denyut jantung, meningkatkan pernapasan dan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala dan serangan jantung.
2. Gejala psikologis, ketidakpuasan kerja merupakan bentuk gejala psikologis yang paling sederhana dan paling jelas, namun bentuk dari gejala psikologis lainnya misalnya: tekanan, kecemasan, frustrasi, kebosanan, dan penundaan pekerjaan.
3. Gejala perilaku, gejala stres yang berhubungan dengan perilaku meliputi pengurangan suasana hati, kehadiran, dan emosional, serta kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.1.4. Tipe Stres Kerja

Menurut (Tama & Hardinigtas, 2017: 57) beberapa stres kerja bisa jadi berdampak baik dan bisa berdampak buruk. Ada empat tipe stres kerja, yaitu:

1. *Eustress*, merupakan stres positif yang bisa memunculkan usaha-usaha yang kreatif. Ketika membutuhkan inspirasi, maka *eustress* bisa menambah energi untuk melakukannya.
2. *Distress*, merupakan jenis stres negatif, yang umumnya terjadi saat ketika pikiran tidak nyaman dengan perubahan dari rutinitas dan

sangat membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. Ada dua tipe *distres* yaitu stres akut (muncul secara tiba-tiba karena adanya perubahan rutinitas, bisa hilang dengan cepat) dan stres kronis (muncul secara terus-menerus karena perubahan rutinitas yang terjadi, dan berdampak pada kesehatan fisik maupun mental).

3. *Hyperstress*, merupakan stres negatif yang muncul ketika seseorang dipaksa untuk menjalankan lebih dari yang dibutuhkan. Karyawan yang menyukai pekerjaan yang menantang akan mengalami stres positif, namun ketika tambahan pekerjaan tersebut berlebihan, mengalami kerja lembur tanpa imbalan, dapat menyebabkan *hyperstress*. Stres ini dapat mengarahkan pada dampak emosi dan fisik.
4. *Hyporstress*, merupakan lawannya dari *hyperstress*. Sebuah kondisi dimana seseorang yang mengalami kebosanan secara terus-menerus. Misalnya seseorang yang menerima pekerjaan-pekerjaan mudah dan tidak menantang, pekerjaan rutin terus-menerus, sehingga menyebabkan kehilangan inspirasi dan semangat kerja.

2.1.5. Indikator Stres Kerja

Menurut (Siagian & Wasiman, 2018: 5) indikator stres kerja terbagi menjadi 5 skala penilaian yaitu:

1. Intrinsik pekerjaan, meliputi kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang disebabkan oleh *deadline*

pekerjaan dan karyawan dituntut untuk selalu mengambil keputusan secara cepat.

2. Peran dalam organisasi, termasuk konflik peran dan paksaan peran. Konflik peran dapat terjadi pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi yang bertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab suatu pekerjaan.
3. Pengembangan karir, meliputi ketidakpuasan kerja, kurangnya apresiasi promosi dini dan serta promosi terlambat.
4. Hubungan kerja, yang mencakupi hubungan kerja antar karyawan dan gaya kepemimpinan atasan.
5. Struktur dan karakteristik organisasi.

Menurut (Munda & Yuniawan, 2018: 6) indikator stres kerja meliputi:

1. Ketidakjelasan instruksi dari atasan kepada karyawan
2. Berlebihnya beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
3. Sering terjadinya karyawan melakukan tanggung jawab pekerjaan karyawan lain.
4. Karyawan merasa kelelahan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan.
5. Karyawan kesulitan dalam memenuhi standar kerja yang terlalu tinggi dari atasan, terlibat dalam kegiatan yang bertolak belakang dengan tugas.
6. Terdapat hambatan dalam berkomunikasi dengan individu lain.
7. Kurang adilnya pembagian pekerjaan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Rusdiansyah, 2017: 522) lingkungan kerja adalah terdiri atas beberapa faktor yang saling tergantung meliputi orang, denah lantai, peralatan, pencahayaan, udara segar, ventilasi, kebersihan, tingkat kebisingan, kombinasi warna, dan berbagai faktor lain yang meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut (Wijaya & Susansty, 2017: 42) lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam kinerja tugas yang diberikan.

Menurut (Kultsum, 2017: 122) lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Indiyati, Kurniawan, & Choirunnisa, 2018: 206) lingkungan kerja adalah semua ruang kerja dan infrakstruktur di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Menurut (Panjaitan, 2017: 2) lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi aktivitas karyawan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang sangat mempengaruhi karyawan ketika mereka melakukan tugasnya.

2.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Indiyati et al., 2018: 206) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: tempat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan ataupun hubungan sesama rekan kerja.

2.2.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Panjaitan, 2017: 2) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja meliputi:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan ini, seorang karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai pribadi dan hubungan sebagai kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karier.

4. Penerangan

Penerangan sangat bermanfaat besar dalam menunjang kinerja karyawan. Cahaya yang berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, jika pencahayaan kurang, akan memburakan kinerja karyawan menjadi lambat.

5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan para karyawan.

2.2.4. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2016: 57) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

a. Penerangan di tempat kerja

Penerangan di tempat kerja sangat penting bagi karyawan guna untuk keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika ada penerangan di tempat kerja yang tidak memadai maka akan sangat berpengaruh terhadap kegiatan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugas dan dapat mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Dimensi warna, dengan indikator:

a. Tata warna

Menata warna di tempat kerja perlu direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

b. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

3. Dimensi suara, dengan indikator:

a. Bunyi Musik

musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

b. Bunyi mesin pabrik atau bengkel

Kebisingan dalam ruangan harus di kurangi apabila kebisingan yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

4. Dimensi Udara, dengan indikator:

a. Suhu Udara

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya

b. Kelembaban Udara

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu

berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Gunawan, 2018: 57) Kinerja karyawan adalah hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu.

Menurut (Sari, Lengkong, & Sepang, 2017: 4446) kinerja karyawan merupakan kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan individu tidak dapat disamakan dengan yang lain.

Menurut (Chandra & Andriansyah, 2017: 675) kinerja karyawan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Rusdiansyah, 2017: 525) kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian dalam kegiatan yang telah direncanakan sebelum guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut (Wijaya & Susansty, 2017) kinerja karyawan merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang diberikan kepada organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Ramadhan & Nugroho, 2018: 6) berikut ini merupakan kriteria penilaian kinerja karyawan :

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Kualitas pekerjaan seseorang menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Apabila karyawan tersebut memberikan kualitas kerja yang baik maka menyatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, sebaliknya apabila karyawan tersebut memberikan kualitas kerja yang buruk maka dapat dipastikan bahwa kinerja yang dimiliki buruk.

2. Ketepatan waktu (*promptnes*).

Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *Standart Operating Product* (SOP) yang telah ada, didukung dengan kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik serta memiliki disiplin waktu yang baik.

3. Inisiatif (*initiative*).

Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru, yang dapat menunjang pekerjaannya.

4. Kemampuan (*capability*).

Karyawan dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi (*communication*).

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seseorang karyawan mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan sekerja maupun dengan atasan. Ini dapat dijadikan sebagai alat bagi karyawan tersebut untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut. Segala sesuatu yang dikomunikasikan dengan baik akan menghasilkan kondisi yang baik.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wijaya & Susansty, 2017: 43) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Individu mampu melakukan pekerjaan tersebut.
2. Tingkat usaha karyawan yang di curahkan untuk perusahaan.

Tingkat usaha karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, kehadiran kerja dan etika dalam bekerja. Tingkat usaha merupakan bayangan yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

3. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi biasanya berupa fasilitas yang diberikan atau disediakan dari perusahaan untuk karyawan yaitu berupa pelatihan kerja, pengembangan karyawan, peralatan teknologi dan manajemen kerja.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kristanto, 2017: 88) ada tujuh poin indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja meliputi akurasi ketelitian, kerapian, melaksanakan pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat kerja, keterampilan dan kecekatan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas kerja meliputi keluaran dan target dari pekerjaan.
3. Pengetahuan adalah kemampuan seorang karyawan sehubungan dengan hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat-alat kerja maupun kemampuan teknis atau pekerjaan.
4. Penyesuaian pekerjaan ditinjau dari kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru serta kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.
5. Keandalan: kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, misalnya saat melaksanakan prosedur, peraturan kerja, inisiatif, kedisiplinan, dan lain-lain.
6. Hubungan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap lainnya, sikap karyawan terhadap aturan, dan kesedian dalam menerima perubahan-perubahan kerja.
7. Keselamatan kerja menyangkut bagaimana perhatian karyawan pada keselamatan kerja

Menurut (Ramadhan & Nugroho, 2018: 7) kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan seseorang menggambarkan kinerja yang dimilikinya. Apabila kualitas kerja yang ditunjukkan itu baik, maka hal tersebut dinyatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula.

2. Ketepatan waktu

Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan standar yang telah ditentukan, didukung dengan ketepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik serta memiliki disiplin waktu yang baik.

3. Inisiatif

Memiliki inisiatif tinggi melaksanakan setiap tugasnya dan tanggung yang diberikan senantiasa aktif, kreatif, dapat menunjang pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif tersebut.

4. Kemampuan

Karyawan dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian yang dikemukakan akan memberikan penguasaan terhadap kajian teoritis. Penelitian yang dilakukan (I. L. Sari et al., 2017) dengan judul penelitian yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wenang Cemerlang Press. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati Subroto, 2017) dengan judul analisis pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian *locus of control* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2018) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (kasus pada PT. Semen Bosowa Maros), metode analisis data yang digunakan adalah regresi tunggal dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada karyawan

PT. Semen Bosowa Maros, hubungan korelasi stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Sary, 2017) dengan judul "*The Influence Of Working Environment On Employees Performance In Perum Damri Bandung*" dengan menggunakan analisis korelasi, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (S. P. Sari, Natassia, & Malinda, 2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang mempunyai variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1	(I. L. Sari et al., 2017b)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wenang Cemerlang Press.	Regresi linier berganda	Variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Setyowati Subroto, 2017)	Analisis pengaruh <i>locus of control</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Analisis regresi linier berganda	<i>Locus of control</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Gunawan, 2018)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (kasus pada PT. Semen Bosowa Maros).	Analisis regresi tunggal	Stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros, hubungan korelasi stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.
4	(Sulistiawan et al., 2017)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	Analisis regresi berganda	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	(Putra & Sary, 2017)	" <i>The Influence Of Working Environment On Employees Performance In Perum Damri Bandung</i> "	Analisis korelasi	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

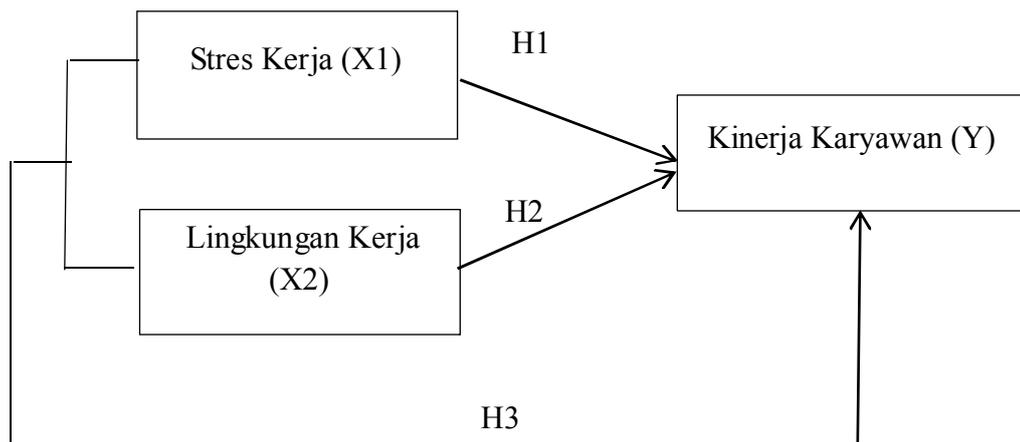
Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
6	(S. P. Sari et al., 2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya	Analisis regresi berganda	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: (I. L. Sari et al., 2017b), (Setyowati Subroto, 2017), (Gunawan, 2018), (Sulistiawan et al., 2017), (Putra & Sary, 2017) dan (S. P. Sari et al., 2017).

2.5. Kerangka Berpikir

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

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis Penelitian

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

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

H3: Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016: 24) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif-asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016: 35) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungandua variabel atau lebih. Peneliti ini menjelaskan mengenai pengaruh stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk.

3.2. Definisi Operasional

Menurut (Nazir, 2017: 110) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan variabel-variabel yang digunakan harus sesuai dan dapat diukur dengan benar guna mendukung dalam pengujian penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2016: 96) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahan disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat disebut dengan variabel terikat atau *dependent variable* (Y), variabel bebas digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja sebagai (X1), lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.2.1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut (Sugiyono, 2016: 96) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel independen adalah stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Stres kerja adalah stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut (Siagian & Wasiman, 2018: 5) indikator stres kerja terbagi menjadi 5 skala penilaian yaitu:

1. Intrinsik pekerjaan, meliputi kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas. Kondisi fisik pekerjaan yang disebabkan oleh *deadline* pekerjaan dan karyawan dituntut untuk selalu mengambil keputusan secara cepat.
2. Peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan keterpaksaan peran. Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat

kondisi-kondisi yang bertentangan antara tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan tanggung jawab suatu pekerjaan.

3. Pengembangan karir, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, kurangnya apresiasi promosi dini dan serta promosi terlambat.
4. Hubungan kerja, yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan gaya kepemimpinan atasan.
5. Struktur dan karakteristik organisasi yang kaku.

Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Afandi, 2016: 57) dimensi dan indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

- b. Penerangan di tempat kerja

Penerangan di tempat kerja sangat penting bagi karyawan guna untuk keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika ada penerangan di tempat kerja yang tidak memadai maka akan sangat berpengaruh terhadap kegiatan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugas dan dapat mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Dimensi warna, dengan indikator:

- c. Tata warna

Menata warna di tempat kerja perlu direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

3. Dimensi suara, dengan indikator:

c. Bunyi Musik

musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

d. Bunyi mesin pabrik atau bengkel

Kebisingan dalam ruangan harus di kurangi apabila kebisingan yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

4. Dimensi Udara, dengan indikator:

c. Suhu Udara

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna

sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya

d. Kelembaban Udara

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya

3.2.2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2016: 97) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indoneisa sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan varibael yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka varibel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang diberikan kepada organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Menurut (Ramadhan & Nugroho, 2018:88) kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan seseorang menggambarkan kinerja yang dimilikinya.

2. Ketepatan waktu

Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan standar yang telah ditentukan, didukung dengan ketepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Inisiatif

Memiliki inisiatif tinggi melaksanakan setiap tugasnya dan tanggung yang diberikan senantiasa aktif, kreatif, dapat menunjang pekerjaannya.

4. Kemampuan

Karyawan dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (Siagian & Wasiman, 2018: 5)	Kondisi fisik pekerjaan yang disebabkan deadline pekerjaan dan karyawan dituntut untuk selalu mengambil keputusan secara cepat.	Likert
	Konflik peran dapat timbul pada seseorang apabila terdapat kondisi-kondisi yang bertentangan antara tugas dilaksanakan dengan tanggung jawab.	
	Ketidakpuasan pekerja, kurangnya apresiasi serta promosi dini dan promosi terlambat.	
	Hubungan kerja antara karyawan dan gaya kepemimpinan atasan.	
	Struktur Organisasi didalam perusahaan terkesan kaku	
Lingkungan Kerja (X2) (Afandi, 2016: 57)	Penerangan di tempat kerja.	Likert
	Tata warna dan Dekorasi di tempat kerja	
	Bunyi musik dan bunyi mesin pabrik atau bengkel	
	Suhu udara dan kelembaban udara di tempat kerja.	
Kinerja Karyawan (Y) (Ramadhan & Nugroho, 2018: 88)	Kualitas pekerjaan seseorang menggambarkan kinerja yang dimilikinya.	Likert
	Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan standar yang telah ditentukan, didukung dengan ketepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	
	Memiliki inisiatif tinggi melaksanakan setiap tugasnya dan tanggung yang diberikan senantiasa aktif, kreatif, dapat menunjang pekerjaannya.	
	Karyawan dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.	
	Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuatnya mampu berinteraksi dan berkomunikasi baik	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016: 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang melainkan juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Penelitian ini mengambil populasi karyawan yang ada di PT Adi Sarana Armada Tbk yaitu sebanyak 118 karyawan.

Tabel 3.2 Jumlah Populasi

No	Departemen	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Head Officer	2	1	3
2	HRD	1	1	2
3	Marketing	8	5	13
4	Accounting Officer	4	8	12
5	Kasir	0	8	8
6	CSO	1	3	4
7	ASO	15	5	20
8	GA	1	-	1
9	Teknisi / Mekanik	8	-	8
10	Cleaning Service	2	2	4
11	Driver	35	-	35
12	Security	8	-	8
Total		85	33	118

Sumber: *Human Resource* PT. Adi Sarana Armada Tbk

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2017: 64) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada di PT. Adi Sarana Armada Tbk sebanyak 118 orang, sehingga menggunakan metode sampel jenuh, di mana keseluruhan karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk dijadikan sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ada dua macam, yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016: 223) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah hasil dari pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden.

2. Data sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016: 223) sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah jurnal-jurnal penelitian yang telah dipublikasikan, buku-buku dan data dari tempat penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Menurut (Sugiyono, 2016: 230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala pengukuran Likert.

Menurut (Nazir, 2017: 297) skala likert merupakan skala untuk mengukur sikap pada keadaan sosial. Menurut (Sugiyono, 2016: 168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

Tabel 3.3 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

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

Sumber: (Sugiyono, 2016: 168)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016: 238) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak dirumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016: 238) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Untuk menguji instrumen penelitian yang digunakan, salah satunya yaitu melalui uji validitas. (Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2017: 65) uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau mampu mengukur yang seharusnya diukur. Suatu instrumen penelitian akan dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih dari $> 0,50$.

Dan begitu sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi kurang dari $< 0,50$ maka penelitian tersebut dalam hasil uji validitas akan dikatakan tidak valid.

Kriteria pengujian uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3.1 *Product Moment Pearson*

Sumber: (Widodo, 2017: 209)

Keterangan :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

n = Jumlah sampel

x_i = skor butir

y_i = Skor total butir

Berikut tabel yang menggambarkan range validitas menurut (Widodo, 2017: 210)

No	Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Widodo, 2017: 210)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut (Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2017: 66) uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah masing-masing instrumen penelitian pada masing-masing variabel dalam penelitian ini reliable atau hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Kriteria suatu

instrumen penelitian dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_x^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Metode Alpha Cronbach}$$

Sumber: (Basuki & Prawoto, 2016: 79)

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

k = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah vairans skor itemotal varian

S_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha $> 0,7$ artinya reliabilias mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha $> 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

- a. Jika alpha $> 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- b. Jika alpha antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- c. Jika alpha antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- d. Jika alpha antara $< 0,50$ maka reliabilitas rendah

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Pareraway, Kojo, & Roring, 2018: 1831) Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model

regresilinear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Menurut (Widodo, 2017: 110) Uji asumsi klasik diperlukan untuk penelitian yang menggunakan statistik inferensial, khususnya statistik parametrik. Artinya jika penelitian tidak menggunakan formula statistik parametrik tidak diperlukan uji asumsi klasik.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 57) uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji statistik normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian.

Uji statistik normalitas yang dapat digunakan di antaranta chi-square, kolmogorov, sirnov, lilliefors, shapiro wilk, jarque bera. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah secara visual yaitu Normal P-P Plot, ketentuannya

adalah jika titik-titik masih berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Rusdiansyah, 2017: 528) multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 124) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Rusdiansyah, 2017: 528) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan

varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dilakukan bahwa tidak terjadi problem Heteroskedastisitas. Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan, yaitu :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini memperlihatkan bagaimana ketiga variabel bebas yaitu Stres kerja (X1), dan Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel mempengaruhi terhadap variabel independen yaitu, Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut :

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sujarweni, 2015: 116) regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Chandra & Andriansyah, 2017: 675)

Keterangan

Y'	=	Dependen variabel
b_0	=	Konstanta
b_1, b_2, b_k	=	Koefisien regresi
X_1, X_2, X_k	=	Independen variabel

3.5.4.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Rusdiansyah, 2017: 530) perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih. Semakin besar nilai, maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test) dan uji signifikansi parameter individual (T test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (statistical Product and Service Solution) versi 25.

3.6.1. Uji T (Parsial)

Menurut (Basuki & Prwawoto, 2016: 88) uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan

5% dari ($\alpha=0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel tersebut.

3.6.2. Uji F (Simultan)

Uji F Statistik digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Rumus uji F seperti yang dikemukakan oleh (Widodo, 2017: 209) sebagai berikut :

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

Rumus 3.4 F_{hitung}

Sumber: (Widodo, 2017: 209)

Keterangan :

F = F_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan f_{tabel}

R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 51) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Kriteria pengujian adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah terima H_0 atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah tolak H_0 atau variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan di perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk yang terletak di JL. Komplek Tanah Mas Blok A no 9 Sungai Panas, Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

