BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini persaingan industri semakin sangat sulit. Perusahaan tentunya harus selalu memperbaiki segala aspek yang ada di dalam perusahaan yang menghambat berkembangnya perusahaan tersebut, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia tentunya diperlukan sebuah manajemen yang baik agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan dan tidak terjadi peristiwa yang tidak diinginkan oleh perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan yakni karyawan.

Manajemen sendiri hanya alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dengan manajemen yang baik akan membantu proses tercapainya tujuan perusahaan dengan tepat. Pada dasarnya manajemen adalah kerjasama yang dilakukan sebuah kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dengan pembagian tugas yang jelas dan benar. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik (Hasibuan, 2016)

Karyawan dalam sebuah perusahaan juga perlu dipantau kinerjanya dalam menjalani proses bekerja. Menurut Hasibuan (2016) mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan

dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam sebuah organisasi. Seseorang karyawan yang baik, berkualitas, dan memenuhi standar kualifikasi yang akan mendukung kemajuan perusahaan dan memberikan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Kinerja sebuah karyawan sendiri banyak dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah tingkat kejenuhan maupun emosional karyawan atau stress kerja yang di alami oleh karyawan dan juga lingkungan fisik juga lingkungan non fisik perusahaan yaitu hubungan antar perorangan maupun perorangan dengan struktural yang ada di organisasi tersebut.

Menurut Fahmi dalam Dharmawan (2020) stress kerja merupakan suatu keadaan menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan fisik maupun psikis dari karyawan tersebut. Stress kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan seseorang karyawan harus segera diselesaikan karena di khawatirkan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Setiap aspek didalam perusahaan dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan seperti tuntutan tugas dan peran yang harus dilakukan oleh karyawan diluar batas kemampuannya, kemudian struktur organisasi di dalam perusahaan tersebut seperti ketidakjelasan wewenang yang dilakukan oleh beberapa pihak yang ada di perusahaan dan sebagainya. Stress kerja juga dapat dipicu oleh lingkungan perusahaan yang kurang mendukung karyawan tersebut melakukan pekerjaanya.

Menurut Polakitang (2019) lingkungan kerja merupakan sebuah atmosfer tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah organisasi, serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi

kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja tidak hanya mengenai penerangan, suhu udara, kebisingan ataupun ruang gerak yang ada di sebuah perusahaan ini yang menyebabkan kinerja karyawan yang semakin menurun. Lingkungan kerja non fisik juga menjadi salah satu hal yang membuat karyawan menurun kinerja yang dilakukan, lingkungan non fisik seperti hubungan antar individu di dalam perusahaan, maupun kemampuan kerja yang dibutuhkan perusahaan masih belum bisa dilaksanakan oleh karyawan tersebut sehingga membuat karyawan kurang nyaman berada di lingkungan perusahaan. Untuk itu sangat berpengaruh apabila lingkungan dalam perusahaan tidak mendukung untuk karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk memaksimalkam apa yang menjadi tujuan perusahaan. Dan hal-hal seperti ini akan berdampak pada kinerja perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta diperhatikannya tingkat stress karyawan oleh seorang manajer dapat meningkatkan kinerja yang efektif dari karyawan tersebut. Menurut Anwar dalam Windy S.Sengkey (2017) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau *output* secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu dan dalam pelaksanaannya di dasarkan juga dengan tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas, kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yaitu mengenai seberapa banyak kesalahan yang diperbuat,

kedisiplinan dan ketepatan dan waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang dijalani (Cormik dan Tiffin dalam Aidil Amin, 2019).

Perusahaan dikatakan mampu bersaing adalah perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya. dalam meningkatkan kinerja karyawannya, faktor lingkungan dan stress kerja juga perlu diperhatikan dalam menciptakan efektifitas produksi, efisiensi biaya, dan penjualan yang maksimal sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Loka Refractories Wira Jatim yang merupakan perusahaan produksi material tahan api. PT. Loka Recfractories Wira Jatim ini merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berdiri tahun 1919 yang dulunya dimiliki oleh Belanda.. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan adalah bangunan peninggalan belanda yang mana ini menjadi fokus lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan apakah stress kerja juga mempengaruhi kinerja dengan usia dan kemampuan pekerjaan mengikuti perkembangan zaman. Untuk itu seluruh pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang mana dilakukan dengan cara meminimalisir stress kerja dan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, sehingga langkah-langkah untuk mengurangi stress kerja sangat diperlukan. Dari uraian kondisi ini lah, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim ?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim?
3. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim,
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim,
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim.

1.4. Manfaat Penelitan

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Memberikan pengetahuan mengenai ilmu yang mempelajari manajemen sumber daya manusia yang baik, dan berkualitas, dan juga memberikan ilmu pengetahuan tentang model dan teori mengenai manajemen sumber daya manusia ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi PT. Loka Refractories Wira Jatim dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan stress kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

BAB II
TELAAH PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang memiliki topik pembahasan yang sama dengan penelitian yang sedang dilakukan sebagai acuan penelitian yang akan dilakukan oleh seorang peneliti.

Berikut beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu:

1. Sugandha (2019) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan di PT. Keong Nusantara Abadi dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan. Teknik Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dengan hasil uji bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangan uji terhadap stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi

2. Jaeni Siti Qumaroh J. Muslikah, dkk (2002) dengan judul " Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto". Penelitian ini dilakukan di PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto dengan jumlah responden sebanyak 76 Orang. Teknik Analisa yang

digunakan adalah analisis linier berganda dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Dengan hasil uji yaitu stress berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan PT. Dwi Mulya Mojokerto.

3. Aron F. Polakitang, dkk (2019) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Grup Jaya". Penelitian ini dilakukan di PT. Esta Grup Jaya. Jumlah Respoden yang digunakan adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 85 karyawan kecuali pimpinan. Teknik Analisa yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, dengan hasil uji yaitu Beban kerja tidak bepengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Esta Grup Jaya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Esta Grup Jaya sedangan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Esta Grup Jaya.

4. Dharmawan Widiatmo dan Suhermin (2019) dengan judul " Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Kali Sungai Brantas Wiyung Surabaya dengan populasi seluruh karyawan PNS golongan III dan IV. Jumlah Responden yang digunakan adalah 54 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, dengan hasil uji yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Milafatul Qoyyimah, dkk (2019) dengan Judul "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inka Multi Solusi Madiun". Penelitian ini dilakukan di PT. Inka Multi Solusi Madiun. Dengan jumlah responden sebanyak 304 karyawan dengan metode *random sampling*. Penelitian ini menggunkan analisis regresi linier berganda dengan hasil uji beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inka Multi Solusi Madiun. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inka Multi Solusi Madiun.

6. Windri S. Sengkey, dkk (2017) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado". Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan, dengan metode *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan hasil uji bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Putri Inggrid Maria R. (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Pada Karyawan PT. Pelabuhan

Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke". Penelitian ini dilakukan di PT.Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. Dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan dengan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan hasil uji bahwa lingkungan kerja beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke.

8. Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017) dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)". Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Dengan jumlah responden sebanyak 78 karyawan, dengan metode *Purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan hasil uji bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Leonardo Hendy L. dan Ida Martini A. (2018), dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Distribusi Nusantara Semarang". Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Mas Distribusi Nusantara Semarang. Dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan, dengan sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan hasil uji bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Nurliani Kuraising (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Makassar". Penelitian ini dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Makassar Dengan jumlah responden sebanyak 67 karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan hasil uji bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Wahyu Wulan Sari (2022) dengan judul " Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Loka Refractories Wira Jatim" Penelitian ini dilakukan di PT. Loka Refractories Wira Jatim dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu adalah pada objek penelitian atau tempat penelitian yang digunakan dengan jumlah responden yang berbeda pula.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM adalah bagian dari manajemen oleh karena itu teori teori manajemen umum menjadi topik pembahasannnya. Namun Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) lebih memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga bisa dikatakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari mengenai hal-hal yang menyangkut tenaga kerja**.** Namun tidak semua hal dapat diatur oleh MSDM. Menurut Hasibuan (2016: 14-15) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah ini :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job requirement,* dan *job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.

3. Menetapkan proses kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan permintan dan penawaran tenaga kerja
5. Memperkirakan keadaan ekonomi kedepannya khususnya dalam perusahaan,
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh,
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan,
9. Mengatur mutasi Karyawan baik vertical maupun horizontal
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian, dan Pesangonnya.

2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beberapa fungsi untuk berjalannya sebuah perusahaan. Berikut fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2016:21-23) :

1. Perencanaan
   Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
   Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi.

3. Pengarahan
   Kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu tujuan perusahaan.
4. Pengendalian
   Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
   Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
   Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
   Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintergrasian
   Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
   Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisplinan
    Keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social. Kedisiplinan ini adalah fungsi terpenting dari MSDM.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan. Pemberhentian terjadi karena keputusan karyawan tersebut atau terdapat alasan-alasan lainnya.

2.2.4. Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013:155). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Gusti,dkk, 2018:2) yang mendefinisikan mengenai stress kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaan dan karakteristiknya oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan dan permintaan organisasi. Stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap kinerja dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu lainnya. Stress adalah aspek umum pengalaman kerja yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat seperti kemarahan, frustasi, permusuhan dan kejengkelan.

2.2.5. Jenis-Jenis Stress Kerja

Menurut Dewi (2012:107) mengungkapkan bahwa stress kerja terbagi menjadi empat jenis yaitu :

1. *Eustress* (*good stress)*

   Merupakan stress yang mestimulus atau menambah kegairahan sehingga memiliki manfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya tantangan yang muncul dari

tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

2. *Distress*

Merupakan stress yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya, seperti : tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan sehingga menguras energi dan waktu dan membuat individu tersebut mudah sakit.

3. *Hyperstress*

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif dan negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatasi kemampuan adaptasinya

4. *Hypostress*

Merupakan stress yang muncul karena kurang adanya stimulasi. Contohnya stress karena bosan atau pekerjaan yang rutin.

Namun lain halnya menurut Quick dan Quick (dalam Waluyo, 2009:161) mengkategorikan stress kerja menjadi dua yaitu :

1. *Eustress*

   Yaitu hasil respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksebilitas, kemampuan adaptasi dan *performance* yang tinggi.

2. *Distress*

   Yaitu hasil respon terhadap stress yang bersifat negatif, tidak sehat, dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini termasuk dalam konsekuensi individu dan juga

organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat absensi yang tinggi.

2.2.6. Faktor-Faktor Stress Kerja

Menurut Cooper (dalam Gusti Yuli, 2018:18-19) faktor yang mempengaruhi stress kerja diantaranya:

1. *Stressor* kondisi pekerjaan
   Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat seseorang, bahaya fisik dan jadwal bekerja.
2. *Stressor* stress peran
   Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan pelecehan seksual
3. *Stressor* faktor interpersonal
   Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
4. *Stressor* perkembangan karir
   Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustasi.
5. *Stressor* struktur organisasi
   Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
6. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan
   Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stress karena memiliki dua pekerjaan.

Menurut Siagian (2013:301) situasi diluar lingkungan kerjapun juga menjadi sumber stress. Adanya masalah yang dihadapi seseorang seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, keluarga yang kurang harmonis, penyakit gawat adalah beberapa contoh dari sumber stress.

2.2.7. Gejala-Gejala Stress Kerja

Menurut Robbins (2014:375) akibat dari stress kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu:

1. Gejala Fisik

   Gejala fisik lebih mengarah kepada hal-hal seperti sakit kepala, sakit punggung, makan berlebihan bahkan kehilangan selera makan, bahu tegang, diare, insomnia, kelelahan dan nafas pendek.
2. Gejala Psikologis

   Gejala psikologis mengarah kepada karyawan merasa pesimis akan apa yang dikerjakan, mudah lupa, kebosanan, ketidak tegasan, tidak sabaran, pikiran yang kaku, kecemasan, berasa tidak berdaya dan ingin melarikan diri dari pekerjaan.
3. Gejala Perilaku

   Gejala perilaku seperti keresahan, mudah marah, sifat kaku, rentan mengalami kecelakaan kerja, membela diri, kecurigaan, mudah bingung, dan sering mangkir kerja.

2.2.8. Dampak Stress Kerja

Adanya stress kerja akan berdampak dalam segala aspek yang ada di dalam perusahan berikut dampak dari adanya stress kerja Pandi Afandi (2018:178) :

1. Dampak subjektif seperti kebosanan, kejenuhan, frustasi dan kehilangan kesabaran.

2. Dampak perilaku pada perilaku pekerja dalam bekerja diantaranya lebih emosional dan perilaku implusif.
3. Dampak kognitif seperti kehilangan konsentrasi dalam bekerja, mengalami kebingungan saat mengambil keputusan.
4. Dampak fisiologis seperti denyut nadi meningkat, tekanan darah meningkat, mulut kering dan lain sebagainya.
5. Dampak kesehatan seperti sulit tidur, gangguan psikomatis.
6. Dampak organisasi, seperti timbulnya rasa takut tersaingi oleh rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

2.2.9. Strategi Manajemen Stress Kerja

Adanya stress kerja juga perlu dilakukan perorganisasian yang baik agar tidak berkembang kearah yang negative. berikut strategi manajemen stress kerja menurut Gusti Yuli (2018, 70-71):

1. Pendekatan Individu

   Karyawan dapat melakukan tanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stress. Hal yang bisa dilakukan yaitu manajemen waktu, melakukan latihan fisik, relaksasi, dan memperluar jaringan dan dukungan sosial.
2. Pendekatan Organisasional

   Strategi yang bisa dilakukan yaitu peningkatan seleksi karyawan, penempatan pekerjaan, pelatihan, penepatan tujuan yang realistis, merancang kembali pekerjaan untuk memberikan tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang bermakna, lebih mandiri, meningkatkan umpan balik. meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan

keputusan, melakukan pemberdayaan karyawan, akan menurunkan ketegangan psikologis. Perlu adanya komunikasi dengan karyawan

2.2.10. Indikator Stress Kerja

Stress kerja adalah hal yang fluktuatif namun bisa diketahui dengan beberapa adanya indikator. Indikator Menurut Pandi Afandi (2018:179) adalah :

1. Tuntutan Tugas

   Merupakan faktor yang dikaitan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik

2. Tuntutan Peran

   Merupakan faktor yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang digunakan dalam sebuah organisasi.

3. Tuntutan Antar Pribadi

   Merupakan tekanan yang diberikan orang lain atau tim kerja yang ada diperusahaan/organisasi

4. Struktur Organisasi

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

5. Kepemimpinan Organisasi

   Yaitu gaya manajemen pada organisasi yang mana biasanya beberapa pihak yang membuat iklim organisasi mengalami ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2.11. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau wilayah yang digunakan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang baik dan optimal sehingga dapat membantu karyawan mengambangkan diri di dalam perusahaan tersebut. Menurut Nitiseimito (2015:15) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pendapat lainnya mengenai lingkungan kerja yakni menurut Sedarmayanti (2013:19), lingkungan kerja adalah sebuah tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah, dan lain sebagainya (Umi farida dan Hartono, 2015:10).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat aktivitas yang ada di dalam perusahaan menjadi kurang maksimal. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan yang didapatkan oleh perusahaan.

2.2.12. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga terbagi menjadi 2 bagian :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, penataan kursi, meja dan lain sebagainya.
b. Lingkungan kerja perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi fisik manusia misalnya tempratur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara atasan dan bawahan juga antar karyawan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak dapat dipisahkan keduanya perlu untuk diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan optimal.

2.2.13. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:26-27) sebagai berikut:

1) Penerangan

   Penerangan yang cukup tidak menyilaukan akan membantu menciptkan semangat dan kegairahan kerja.

2) Warna

   Komposisi warna yang kurang tepat akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan dan juga dapat

menganggu pemandangan sehingga dapat menimbulkan rasa kurang nyaman berada di ruangan atau lingkungan kerja tersebut.

3) Temperatur

   Temperatur yang nyaman akan membuat karyawan lebih nyaman dan dapat menghasilkan *output* yang baik.

4) Sirkulasi Udara

   Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Sirkulasi udara yang baik akan mempengaruhi kondisi psikis dan fisik karyawan, selain ventilasi untuk sistem sirkulasi udara tinggi rendahnya bangunan mempengaruhi baik buruknya pertukaran udara.

5) Jaminan Terhadap Keamanan

   Resiko yang dimiliki oleh karyawan baik tinggi maupun rendah akan membuat karyawan tersebut merasa cemas dan khawatir. Namun apabila keamanan karyawan tersebut terjamin karyawan akan merasa tenang dan dapat bekerja dengan baik

6) Tata Ruang

   Tata ruang atau penataan ruang yang ada di dalam ruangan kerja akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

7) Kebersihan Lingkungan kerja

   Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan seorang karyawan. Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat dan kegairahan bekerja.

8) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, dengan terganggunya konsentrasi ini akan menimbulkan kesalahan atau kekeliruan dalam bekerja sehingga berpotensi merugikan perusahaan.

9) Getaran Mekanis (Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanik)

Getaran alat mekanik yang mengenai tubuh akan menganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, cepat menimbulkan kelelahan serta menimbulkan penyakit seperti mata, syaraf, peredaran darah, tulang, dll.

10) Bau-Bauan

Bau-bauan yang terlalu menyengat akan mengganggu kenyamanan kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi konsentrasi dan kinerja karyawan.

11) Musik

Bagi karyawan yang nyaman akan adanya musik maka hal ini akan mempengaruhi dan membantu penyelesaian pekerjaaannya, namun sebaliknya apabila karyawan tidak nyaman dengan adanya musik akan membuat kinerja karyawan tersebut turun.

12) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Ketika hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga mampu bekerja dan menghasilkan output yang tinggi.

13) Hubungan sesama rekan kerja

Ketika hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik maka karyawan akan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkan *output* yang tinggi begitu pula sebaliknya apabila tidak terjalin dengan baik maka akan

membuat karyawan tidak nyaman berada di lingkungan tersebut.

2.2.14. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah meningkatkan kegairahan sehingga produktivitas dan prestasi kerja karyawan meningkat, sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat yang artinya pekerjaan diselesaikan melalui standart kerja yang benar dan dalam skala waktu yang ditentutakan (Enny, 2019:57).

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dengan bawahan memiliki visi yang sama tentang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi setiap orang yang ada di dalamnya yang nantinya akan memicu adanya kinerja dan motivasi karyawan yang lebih baik.

2.2.15. Pengaruh Lingkungan Kerja

Pengaruh dari lingkungan kerja tidak boleh disepelekan oleh perusahaan, karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga terhadap perusahaan. Berikut pengaruh dari lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2013;20):

1. Kenyamanan Karyawan
   Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja sesorang. Kenyamanan yang dimaksud tentunya berasal dari beberapa hal. Oleh karena itu karyawan yang sudah merasa nyaman akan pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan *output* kerja yang maksimal.
2. Perilaku Karyawan

Perilaku Karyawan adalah orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengasah kemampuan dirinya. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan memiliki tingkat gangguan yang sedikit yang disukai oleh karyawan.

3. Kinerja karyawan
   Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan yang menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawan dalam bekerja.
4. Tingkat Stress Karyawan
   Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap stress kerja karayawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stress nya dengan baik maka akan berpengaruh buruk pada pelayanan karyawan.

2.2.16. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun Indikator Lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2013;16) adalah :

a) Penerangan, penerangan adalah sinar yang cukup masuk kedalam ruangan kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
b) Suhu udara, suhu udara adalah seberapa besar temperatur didalam suatu ruangan kerja pegawai. suhu udara di dalam ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menynangkan untuk bekerja.
c) Suara bising, suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitas pegawai.

d) Penggunaan warna, penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
e) Ruang gerak yang diperlukan ruang gerak adalah posisi kerja antara pegawai dengan pegawai lainnya seperti meja, kursi, dan lain sebagainya
f) Kemampuan bekerja, kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan kerja.
g) Hubungan antar pegawai, hubungan antar pegawai harus senantiasa harmonis agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

2.2.17. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau *output* secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu didalam menjalankan tugas kerjannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada dirinya. Pengertian ini juga disampaikan oleh beberapa orang lainnya Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Helfert (dalam Yusuf, 2010) menjelaskan bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus-menerus oleh manajemen. Kinerja pada dasarnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja sendiri juga bisa diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang, unit atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.18. Standar Kinerja

Menurut Hery (2020:30-32) ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi lebih efektif yaitu :

1. Didasarkan Pada Pekerjaan
   Standar kinerja harus dibuat tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut. Harus ada standar untuk suatu jenis pekerjaan tertentu bukan satu standart untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan tertentu.
2. Dapat Dicapai
   Pekerjaan harus mempunyai standar kerja yang membuat pekerjaannya merasa akan adanya tantangan di perusahaan. Namun tantangan yang diberikan sebaiknya tidak terlalu sulit agar tidak terdapat beban yang berlebihan, tetapi juga tidak terlalu rendah agar tidak mudah disepelekan oleh pekerja perusahaan.
3. Dapat Dipahami
   Standar kinerja sudah seharusnya mudah dipahami oleh manajer ataupun pekerja sehingga dapat menghindari interprestasi diantara manajer dan juga pekerja agar tidak menimbulkan rasa iri atau rasa kurang adil dalam bekerja.
4. Harus Disepakati
   Manajer dan pekerja harus menyepakati standar yang telah di buat didasarkan atas kejujuran. hal ini sangat penting untuk memotivasi karyawan dan menjadi bahan evaluasi ketika ada permasalahan yang sedang dijalani oleh perusahaan .
5. Spesifik dan Terukur
   Standar harus dinyatakan dalam angka, presentase, satuan, uang atau dalam bentuk lainnya yang dapat diukur secara kauntitatif dan standar harus dinyatakan dengan spesifik

6. Berorientasi Waktu

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan. Standar waktu dpat ditentukan untuk pencapaian tujuan akhir maupun kemajuan setiap tahapan pekerjaan.

7. Harus Ditulis
   Baik manajer dan pekerja harus mempunyai salinan atas standar yang telah disetujui, standar yang tertulis dapat menjadi pengingat yang tetap bagi kedua belah pihak dan diperuntukkan sebagai pengukur dalam menilai kinerja individ, tim, atau organisasi.
8. Dapat Berubah
   Karena standar harus dicapai dan disepakati secara bersama-sama maka secara periodik harus dievaluasi apabila perlu namun standar tidak boleh dirubah apabila pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja tersebut.

2.2.19. Unsur-Unsur Kinerja

Berikut unsur-unsur kinerja menurut Hery(2020:29):

a) *The Performer* yaitu orang yang menjalankan kinerja yang dimana didalam perusahaan adalah karyawannya atau sumber daya manusia (SDM).
b) *The Action* yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer* yang dimaksud mengenai kerja yang dilakukan seorang karyawan.
c) *A Time element,* menunjukan waktu kapan pekerja dilakukan yang dimaksud mengenai jadwal kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam perusahaan.
d) *An Evaluation Method* yaitu cara menilai bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai yang dimaksud adalah hasil kerja

yang dilakukan karyawan sudah memenuhi kriteria perusahaan.

e) *The place* yaitu menunjukkan dimana tempat pekerja tersebut yang dimaksud mengenai ketepatan lokasi kerja dari karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.

2.2.20. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi hal ini sesuai pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:75) yang merumuskan bahwa:

a. Human Performance = ability +Motivated
b. Motivation = Atitude+ Situation
c. Situation = Knowladge+Skill

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diklasifikasikan pada dua kelas adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pribadi, karakteristik, atau sifat-sifat pribadi. Contoh: kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal, dan kepemimpinan
b. *Job* yang berhubungan dengan tingkah laku. beberapa faktor ini antara lain: kuantitas kerja, kaulitas kerja, dan ketrampilan kerja.

2.2.21. Karakteristik Karyawan dengan Kinerja Tinggi

Karakteristik karyawan dengan kinerja yang tinggi menurut Mangkunegara (2017:68)adalah sebagai berikut:

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
b. Berani menghadapi dan menanggung resiko yang tinggi
c. Memiliki tujuan yang realistis
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
f. Mencari kesempatan untuk merealisasikam rencana yang telah diprogramkan.

2.2.22. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:324) Penilaian Kinerja digunakan untuk:

1) Mengetahui pengembangan, meliputi:
   a. Identifikasi kebutuhan pelatihan
   b. Umpan balik kinerja
   c. Menentukan transfer dan penugasan
   d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai
2) Pengambilan keputusan administrasi, meliputi:
   a. Keputusan menentukan gaji, promosi, memberhentikan/mempertahankan karyawan.
   b. Pengakuan kinerja pegawai
   c. Pemutusan hubungan kerja
   d. Mengidentifikasi yang buruk
3) Keperluan perusahaan, meliputi:
   a. Perencanaan SDM
   b. Menentukan kebutuhan pelatihan
   c. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
   d. Informasi identifikasi tujuan
   e. Evaluasi sistem SDM
   f. Penguatan kebutuhan pengembangan perusahaan.
4) Dokumentasi, Meliputi:
   a. Kriteria untuk validasi penelitian
   b. Dokumentasi keputusan SDM
   c. Membantu memenuhi persyaratan hukum.

2.2.23. Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:328) penilaian kinerja dibedakan berdasarkan jenisnya yakni:

1) Penilaian hanya oleh atasan
   a. Cepat dan langsung
   b. Dapat mengarahkan ke distorsi karena pertimbangan pribadi
2) Penilaian oleh kelompok lini:
   a. Objektivitas lebih akurat dibandikan dengan atasan sendiri
   b. Individu dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
3) Penilaian oleh kelompok staf
4) Penilaian oleh kelompok komite
   a. Memperluas pertimbangan ekstrim
   b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan Membawa satu pemikiran tetap ke dalam suatu penilaian lintas sektor yang besar
6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat:
   a. Berkemungkinan penilaiannya subjektif
   b. Sebagai tambahan pada metode penelitian lain.

2.2.24. Indikator Kinerja

Kinerja pekerja yang ada di dalam perusahaan tentunya harus di lihat dan diukur secara kuantitatif agar dapat diketahui perkembangan dari kinerja karyawan tersebut. Berikut Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut menurut Afandi (2018:89):

1) Kualitas Kerja yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
2) Pelaksanaan tugas, Yaitu dilihat dari segi pekerjaan yang selesai sesuai jadwal, dan juga mempergunkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.
3) Pelaksanaan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yakni dilihat dari pemahaman atas kerja yang dilakukan, dan berusaha memperbaiki atas kesalahan yang diperbuat.

Adapula pendapat lain mengenai indikator dari kinerja karyawan yakni menurut Meithiana (2017:57-58):

1) Kualitas Kerja yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
2) Pengetahuan yaitu meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan
3) Keandalan yaitu mengukur kemampuan dan kendala dalam melaksanakan tugasnya dengan inisiatif yang tinggi.
4) Kehadiran yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan kantor
5) Kerjasama yaitu melihat bagaimana karyawan dapat bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.3. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan

Stress kerja dapat menimbulkan turunnya kinerja dari karyawan. Pada saat stress rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya akan mencapai kinerja yang baik dan sangat optimal,

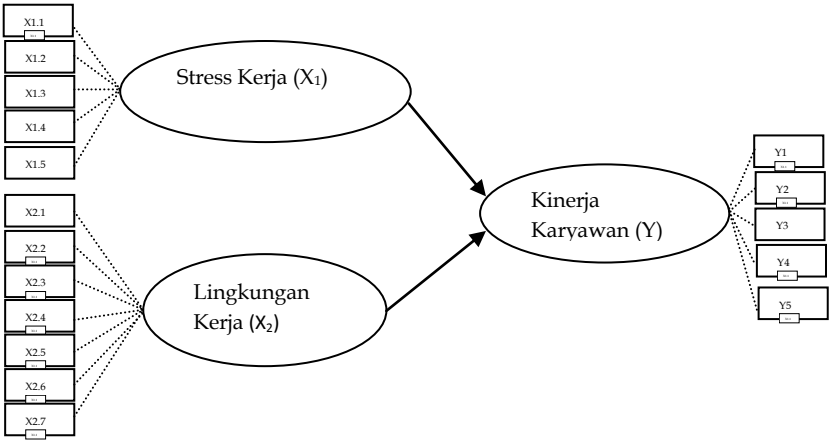
namun juga menimbulkan tidak adanya dorongan agar pekerja tersebut terus berkembang dan meningkatkan prestasi kerjanya. Tetapi apabila stress kerja yang ada di perusahaan tinggi maka akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya apabila stress kerja terlalu tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja yang kondusif dan strategis akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan suasana yang nyaman dan kondusif memiliki sarana yang mendukung untuk menyelesaikan tugas dalam bekerja, adanya sikap saling memahami dan mengerti antar individu di dalam perusahaan. Maka akan menimbulkan rasa betah untuk bekerja di dalam perusahaan tersebut namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memastikan kesejahteraan karyawan dengan baik baik dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak berlebihan, agar tidak menimbulkan stress kerja karyawan. Disamping itu lingkungan kerja juga perlu diperhatikan lingkungan kerja yang kondusif akan akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan menjadi lebih betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga dapat memacu kinerja karyawan tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

H_1 :Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim

H_2 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim.

H_3 :Stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim.

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penelitan terdahulu dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim

H_2 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim.

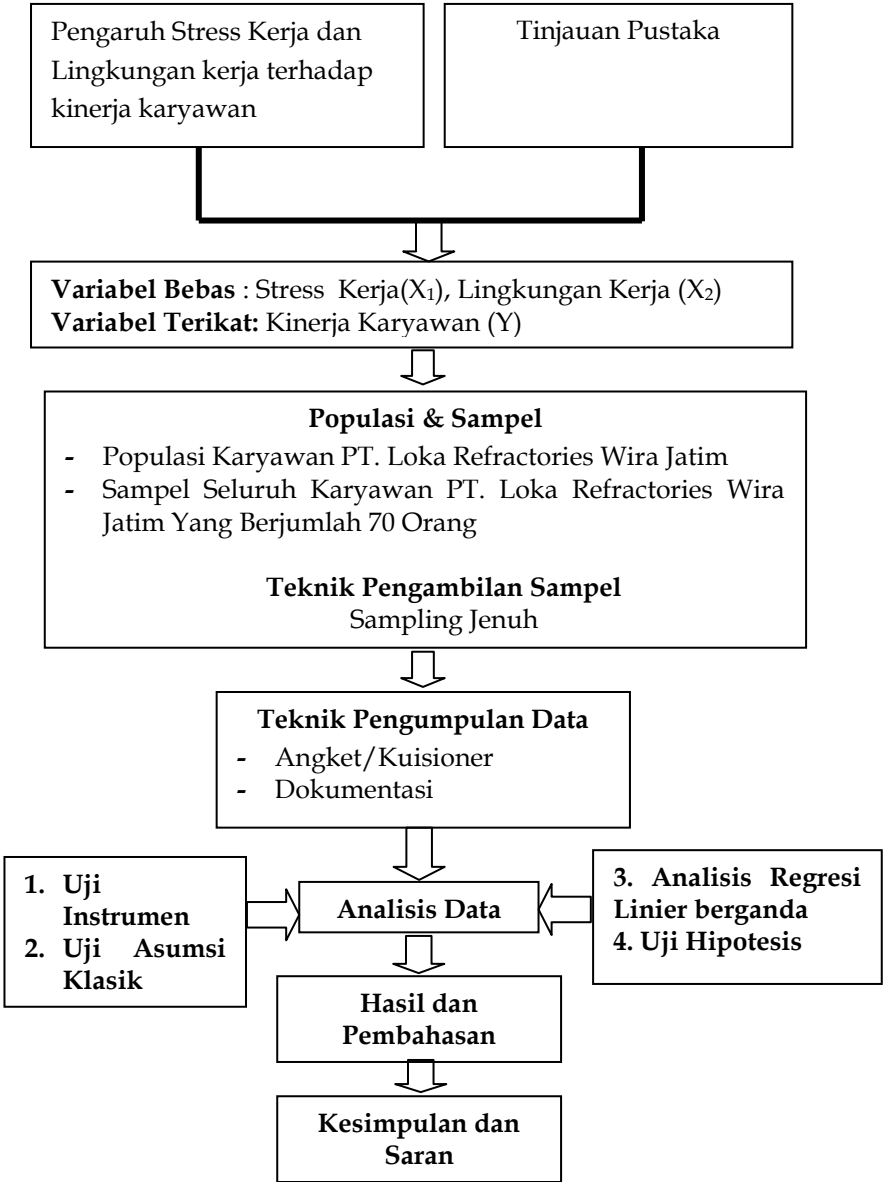
H_3 : Stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, mambangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir, dan meramalkan hasilnya. Menurut Ahmad Tahnez (2020) dalam penelitian kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan harus dirancang sematang mungkin sebelumnya desain bersifat spesifik dan detail karena desain merupakan rancangan penelitian yang dilaksanakan sebenarnya.

Pada penelitian kuantitatif variabel-variabel diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh perbedaan signifikan kelompok atau antar variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan hasil dari apa yang akan diteliti. Penelitian ini untuk menguji pengaruh variable Stress Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan untuk menganalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selanjutnya dalam bab ini penulis memaparkan rancangan penelitian dalam bagan di bawah ini:



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim yang berjumlah 70 Orang.

Tabel 3.1.
Populasi Karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Unform A	8 Orang
2.	Unfrom B	7 Orang
3.	Masse	4 Orang
4.	F.Press	6 Orang
5.	Pembakaran	3 Orang
6.	Stapel/Sortir	3 Orang
7.	Staf & Adm. Produksi	6 Orang
8.	Laborat	5 Orang
9.	Bengkel	3 Orang
10.	Maintenance Press/Koll	5 Orang
11.	Maintenance S.Kiln/Listrik	3 Orang
12.	Pergudangan	6 Orang
13.	Sekretariat	3 orang
14.	Umum	4 Orang
15.	Satpam	5 Orang
	Total Karyawan	70 Orang

Sumber : PT. Loka Reftarctories Wira Jatim, 2022

3.2.2. Sampel

Untuk mempelajari populasi kita memerlukan sampel yang diambil dari populasi yang bersangkutan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Populasi terkadang memiliki jumlah yang begitu besar dan banyak sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada sebanyak 70 Karyawan atau disebut sampel jenuh.

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk melakukan analisis statistik diperlukan data karenanya data perlu dikumpulkan. Pengumpulan data ini juga diperlukan teknik agar terstruktur karena penelitian kuantitatif adalah analisa yang terstruktur. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:85). Sensus terjadi ketika seluruh anggota dan karakteristik yang ada di dalam populasi dikenakan penelitian.

3.3. Jenis Dan Sumber data

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan atas positifisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrument penelitian dan data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diberikan.

2) Sumber Data

a) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli. Pengumpulan data primer ini merupakan bagian integral dari proses penelitian ekonomi yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Data penelitian ini adalah karyawan di PT. Loka Refractories Wira Jatim dan data yang didapatkan berdasarkan atas kuisioner yang dibagikan peneliti kepada karyawan di dalam perusahaan tersebut.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dalam bentuk sudah jadi merupakan hasil dari pengumpulan beberapa pihak lain misalnya BPS, Sekolah, Media masa dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari Buku, Artikel, Jurnal dan beberapa situs website di internet.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu:

1. Kuisioner

   Menurut Sugiyono (2017:142) angket/kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

   Penelitian ini menggunkan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang

atau sekelompok orang atas jawaban setiap instrument yang mempunyai skor sangat positif hingga sangat negative yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:142)

2. Dokumentasi

   Kegunaan dari dokumentasi tersebut adalah untuk memperoleh data dari perusahan tentang Variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu diperlukan data penunjang dari perusahaan yakni struktur Organisasi, Visi Misi, Sejarah perusahaan yang dibutuhkan oleh penulis untuk diteliti .

3.4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

a) Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah pada PT. Loka Refractories Wira Jatim Jl. Karang Pilang No.24 Surabaya.

b) Waktu Pelaksanaan

Waktu penelitian dilakukan mulai dari 09 Nopember 2021- Februari 2022.

3.4.3. Prosedur Pengumpulan Data

Adapun Prosedur pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

1. Mengajukan surat permohonan penelitian tertulis kepada pihak perusahaan.
2. Setelah Permohonan disetujui oleh pihak perusahaan maka selanjutnya peneliti menyusun jadwal penelitian
3. Pengambilan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada karyawan
4. Setelah data terkumpul dianalisis dituangkan dalam laporan hasil penelitian.

3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau dari orang, objek, sifat atau, kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditatpkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2017:39). Berikut penjelasan setiap Variabel yang ada di dalam penelitian ini :

a) Variabel Independen

Variabel independen adalah Variabel yang mempengaruhi Variabel lainnya dalam penelitian ini adalah stress kerja dan lingkungan kerja.

b) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah Variabel yang dipengaruhi oleh Variabel independen atau Variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.5.2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Stress Kerja (X_1)	Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari emosi yang stabil, perasaan tidak tenang, Suka tiduk, tidak rileks, tegang, dan gugup.	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepempinpinan Organisasi	Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala seseuatu yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan Bekerja 7. Hubungan antar karyawan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh	1. Kualitas Kerja 2. Pengetahuan 3. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan	Likert

	karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	4. Kehadiran 5. Kerjasama

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

3.6. Teknik Analisis data

3.6.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari kuisioner. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap sector indicator Variabel kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2015:192) Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsintensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu Variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner.

Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan jika nilai Alpha> 0,60 maka realiabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (Valid)

untuk mencapai peramalan maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikoloneraritas, heterokedestisitas, dan autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi Variabel terikat dan Variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah terdistribusi secara normal atau mendekati normal (Ghazali,2013). Agar mempermudah perhitungan dapat menggunakan SPSS dimana N adalah jumlah sampel, jika nilai Z > Z table maka distribusi tidak normal atau dengan melihat hasil uji kolmogrov-simirnov test dimana jika nilai signifikan bernilai diatas tingkat alpha yang ditentukan 5%.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015:185) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya Variabel dependen dan independen yang memiliki kemiripan antar Variabel independen dalam suatu model. Kemiripan ini mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF (*Varian Inflation Factor)* yang dihasilkan diantara 1-10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolineraitas. Uji ini juga dilakukan untuk menghindari keebiasaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial.

c) Uji Heterokedestisitas

Menurut Sujarweni (2015:186-187) heterokedestisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. cara memprediksi ada tidaknya heterokedtisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar

scatterplot regresi yang tidak terjadi heterokedstisitas jika:

a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
c. Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedstisitas.

d) Uji Auto Korelasi

Menurut Sujarweni (2015:185) menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk menghetahui ada atau tidaknya korelasi antar Variabel penganggu pada periode tertentu dengan Variabel sebelumnya.

Mendeteksi autokorelasi dengan mneggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan table durbin Watson (*dl* dan *du*). Kriteria jika *dl*<d hitung<4-du maka tidak terjadi autokorelasi.

3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analasis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan bahwa semua Variabel dalam penelitian ini bisa diterima. Variabel tersebut adalah Stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan Variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Menurut Arikunto (Susanti,2015) metode analisis regresi yang digunakan sebagi berikut:

$$Y= a+b_1.X_1+ b_2.X_2+e$$

Keterangan :
Y= Kinerja karyawan
a= Konstanta
X_1= Stress Kerja
X_2= Lingkungan Kerja
b_1= Koefisien regresi Variabel stress kerja
b_2= koefisien regresi Variabel lingkungan kerja
e= standart error

3.6.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t Bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh seberapa berpengaruh Variabel bebas secara individual dalam menjelaskan Variabel terikat Menurut Ghozali (dalam winda.dkk,2015). Uji t digunakan untuk menguji seberapa berpengaruh Variabel stress kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikasi 0.05 atau 5% dengan kriteria pengujian sebagai berikut.:

a. Jika signifikasi penelitian < 0.05 Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
b. Jika signifikasi penelitian > 0.05 H_1 ditolak dan H_0 diterima

2.Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikasi pengaruh Variabel stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) (Ferdinand,2013). Pengujian uji F menggunakan tingkat signifkasi perhitungan dengan segnifikasi 0.05 dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika F hitung (sig) > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
b. Jika F hitung (sig) < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Halaman ini Sengaja Dikosongkan

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awal abad 19 Surabaya adalah ibukota keresidenan, Surabaya pada saat itu adalah kota modern terbesar kedua setelah Batavia atau sekarang dikenal Jakarta. Pada tahun 1917 pada masa Mr. A. Meyroos menjabat inilah mulai dibangunnya pelabuhan laut di Surabaya. Pertumbuhan indsutri dimulai dua tahun kemudian pada tahun 1919 berdirilah NICKI (*Netherlands Indonesische Charmoteen Klie Industrie*) yang menjadi cikal bakal berdirinya PT. Loka Rerfactories.

Pada tahun 1930 Hindia Belanda merupakan pengekspor gula terbesar di dunia dengan jumlah kurang lebih 230 pabrik gula di pulau jawa. Pabrik gula ini menjadi pelanggan utama NICKI pada masa itu sebagai perusahaan satu-satunya yang bergerak di bidang material tahan api.

Setelah era kemerdekaan pabrik gula peninggalan colonial belanda di wariskan pada sejumlah BUMN perkebunan karena semakin berkurangnya lahan dan beberapa tutup. Kondisi ini menuntut NICKI harus mencari pengganti pasar selain pabrik gula. Pada masa ini juga NICKI bertransformasi menjadi PT. Loka Refractories Wira Jatim dan beralih kepemilikan menjadi BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang berfokus pada pembuatan material tahan api dibawah naungan pemerintah Surabaya PT.Loka Recfractories Wira Jatim menunjukan *eksistensinya* di pasar internasional.

4.1.2.Deskripsi Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan meguraikan hasil penelitian dengan sampel sebanyak 70 responden. Deskripsi penelitian ini dimulai dengan menguraikan hasil pengolahan data responden dengan mengidentifikasi karakteristik responden. Data karakteristik responden yaitu data jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan distribusi frekuensi tanggapan responden.

4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1.
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- Laki	59	84.3%
Perempuan	11	15.7%
Total	70	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Pada table 4.1. data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukan bahwa berdasarkan jenis kelamin jumlah responden laki-laki sebanyak 59 orang atau 84.3% dan responden perempuan sebanyak 11 orang atau 15.7%.

4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut data karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25-34	11	15.7%
35-44	8	11.4%
45-54	11	15.7%
55-64	40	57.2%
Total	70	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Pada tabel 4.2 data responden berdasarkan usia menunjukkan responden usia 25-34 tahun sebanyak 11 responden atau 15.7%, usia 35-44 tahun sebanyak 8 responden atau 11.4%, usia 45-54 tahun sebanyak 11 responden atau 15.7%, usia 55-64 tahun sebanyak 40 responden atau 57.2%

4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data responden berdasarkan berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3.
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	1	1.43%
SMA	39	55.71%

D3	10	14.29%
S1	20	28.57%
Total	70	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer,2022

Pada tabel 4.3 data responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden lulusan SMP sebanyak 1 responden atau 1.43%, lulusan SMA sebanyak 39 responden atau 55.71%, lulusan D3 sebanyak 10 orang atau 14.29% dan lulusan S1 sebanyak 20 orang atau 28.57%.

4.1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berikut data responden berdasarkan berdasarkan lama kerja:

Tabel 4.4.
Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	11	15.71%
6-10 tahun	2	2.86%
11-15 tahun	3	4.29%
16-20 tahun	3	4.29%
>20 tahun	51	72.86%
Total	70	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Pada tabel 4.4. data responden berdasarkan lama kerja, dari data tersebut menunjukkan bahwa lama kerja 1-5 tahun sebanyak 11 responden atau 15.71%, lama kerja 6-10 tahun sebanyak 2 responden atau

2.86%, lama kerja 11-15 tahun sebanyak 3 responden atau 4.89%, lama kerja 16-20 tahun sebanyak 3 responden atau 4.89% dan lama kerja >20 tahun sebanyak 51 responden atau 72.86%.

4.1.2.5. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Berikut data hasil distribusi frekuensi variabel X dan Y, dengan variabel X_1 adalah stress kerja, X_2 adalah lingkungan kerja dan Y adalah kinerja karyawan:

a. Stress Kerja (X_1)

Variabel stress kerja terdiri dari 10 item pernyataan, berikut data distribusi frekuensinya :

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Stress Kerja (X_1)

No	Varians	Frekuensi					Presentase				
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
1	X1.1	0	0	8	44	18	0%	0.%	11.4%	62.9%	25.7%
2	X1.2	0	1	14	37	18	0%	1.4%	20%	52.9%	25.7%
3	X1.3	0	0	18	35	17	0%	0%	25.7%	50%	24.3%
4	X1.4	0	1	20	32	17	0%	1.4%	28.6%	45.7%	24.3%
5	X1.5	0	17	15	22	16	0%	24.3%	21.4%	31.4%	22.9%
6	X1.6	0	4	28	25	13	0%	5.7%	40%	35.7%	18.6%
7	X1.7	0	2	18	35	15	0%	2.9%	25.7%	50%	21.4%
8	X1.8	1	13	14	25	17	1.4%	18.6%	20%	35.7%	24.3%
9	X1.9	2	18	17	17	16	2.9%	25.7%	24.3%	24.3%	22.9%
10	X1.10	1	9	16	26	18	1.4%	12.9%	22.9%	37.1%	25.7%
		Mean					1%	9.29%	24%	43%	24%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden yang sangat setuju pada kuisioner sebesar 1%, responden yang setuju sebanyak 9.4%, responden yang netral sebanyak 30.4%, responden yang tidak setuju sebanyak 42.6% dan sangat tidak setuju sebanyak 23.6%. Dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan oleh peneliti rata-rata tanggapan responden mengenai stress kerja di PT. Loka Refractories Wira Jatim sebesar 42.6% pada jawaban tidak setuju.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 10 item pernyataan, berikut data distribusi frekuensinya :

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X_2)

No	Varians	Frekuensi					Presentase				
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
1	X_2.1	14	48	4	4	0	20%	68.6%	5.7%	5.7%	0%
2	X_2.2	14	45	9	2	0	20%	64.3%	12.9%	2.9%	0%
3	X_2.3	17	48	1	4	0	24.3%	68.6%	1.4%	5.7%	0%
4	X_2.4	11	41	15	3	0	15.7%	58.6%	21.4%	4.3%	0%
5	X_2.5	13	44	13	0	0	18.6%	62.9%	18.6%	0%	0%
6	X_2.6	16	36	17	1	0	22.9%	51.4%	24.3%	1.4%	0%
7	X_2.7	26	33	10	1	0	37.1%	47.1%	14.3%	1.4%	0%
8	X_2.8	14	42	13	1	0	20%	60%	18.6%	1.4%	0%
9	X_2.9	14	39	15	2	0	20%	55.7%	21.4%	2.9%	0%
10	X_2.10	15	49	5	1	0	21.4%	70%	7.1%	1.4%	0%
		Mean					22%	60.7%	14.57%	2.7%	0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel 4.6 diatas menunjukan frekuensi jawaban responden atas variabel lingkungan kerja (X_2) dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22%, setuju 60.7%, netral sebanyak 14.57%, tidak setuju sebanyak 2.7% dan sangat tidak setuju 0%. Hasil dari penyebaran kuisioner peneliti rata-rata tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dari PT.Loka Refractories Wira Jatim sebesar 60.4% pada jawaban setuju.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan, berikut data distribusi frekuensinya :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

No	Varians	Frekuensi					Presentase				
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
1	Y.1	6	26	20	18	0	8.6%	37.1%	28.6%	25.7%	0%
2	Y.2	11	33	23	3	0	15.7%	47.1%	32.9%	4.3%	0%
3	Y.3	15	34	19	2	0	21.4%	48.6%	27.1%	2.9%	0%
4	Y.4	18	44	8	0	0	25.7%	62.9%	11.4%	0%	0%
5	Y.5	19	37	14	0	0	27.1%	52.9%	20%	0%	0%
6	Y.6	18	43	9	0	0	25.7%	61.4%	12.9%	0%	0%
7	Y.7	20	47	3	0	0	28.6%	67.1%	4.3%	0%	0%
8	Y.8	16	49	5	0	0	22.9%	70%	7.1%	0%	0%
9	Y.9	18	45	7	0	0	25.7%	64.3%	10%	0%	0%
10	Y.10	17	41	11	1	0	24.3%	58.6%	15.7%	1.4%	0%
		Mean					23%	57%	17%	3.4%	0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa responden yang sangat setuju pada kuisioner sebesar 23%, responden yang setuju sebanyak 57%, responden yang netral sebanyak 17%, responden yang tidak setuju sebanyak 3.4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan oleh peneliti rata-rata tanggapan responden mengenai stress kerja di PT. Loka Refractories Wira Jatim sebesar 57% pada jawaban setuju.

4.1.3. Analisis Data Penelitian

Sebelum data di analisis perlu dilakukan beberapa uji data untuk membuktikan bahwa data yang didapatkan yang menggambarkan konsep yang akan diukur. Untuk mempermudah analisis peneliti menggunkan *software* komputer SPSS versi 21.0.

4.1.3.1. Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian diperlukan instrument yang valid dan reliable. Valid yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sedangkan reliable yang mana bahwa jika digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

4.1.3.1.1. Uji Validitas

Suatu kuisioner dikatakan valid apabila r hitung>r tabel (Uji 2 sisi dengan sig.0.05) sebaliknya jika r hitung< r tabel maka data dikatakan tidak valid. Apabila semua item dalam indikator memiliki nilai signifikasi < 0.05 maka item-item dalam kuisioner

menunjukan menunjukan nilai kevalidan dan dapat dilanjutkan sebagai instrument penelitian.

Uji Instrumen yang telah dilakukan dengan menggunakan 70 responden. Hasil dari analisis dipaparkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlations	Sig.	Keterangan
Stress Kerja (X1)	X1.1	0.606**	0	Valid
	X1.2	0.666**	0	Valid
	X1.3	0.830**	0	Valid
	X1.4	0.810**	0	Valid
	X1.5	0.476**	0	Valid
	X1.6	0.807**	0	Valid
	X1.7	0.830**	0	Valid
	X1.8	0.783**	0	Valid
	X1.9	0.821**	0	Valid
	X1.10	0.773**	0	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.725**	0	Valid
	X2.2	0.783**	0	Valid
	X2.3	0.661**	0	Valid
	X2.4	0.743**	0	Valid
	X2.5	0.260**	0	Valid
	X2.6	0.721**	0	Valid
	X2.7	0.589**	0	Valid
	X2.8	0.766**	0	Valid
	X2.9	0.747**	0	Valid
	X2.10	0.732**	0	Valid

	Y.1	0.494**	0	Valid
	Y.2	0.768**	0	Valid
	Y.3	0.823**	0	Valid
	Y.4	0.802**	0	Valid
	Y.5	0.772**	0	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.6	0.795**	0	Valid
	Y.7	0.794**	0	Valid
	Y.8	0.807**	0	Valid
	Y.9	0.794**	0	Valid
	Y.10	0.726**	0	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer,2022

Dari tabel 4.8 diatas uji validitas dapat diketahui setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21.0 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai yang signifikan < 0.05 sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

4.1.3.1.2. Uji Realiabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliable apabila ketika dilakukan pengujian secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan dengan nilai alpha > 0.60 maka bisa dikatakan item-item pernyataan reliable, Berikut hasil pengolahan data kuisioner dengan 70 responden:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Label	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stress Kerja	0.658	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.728	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.905	0.6	Reliabel

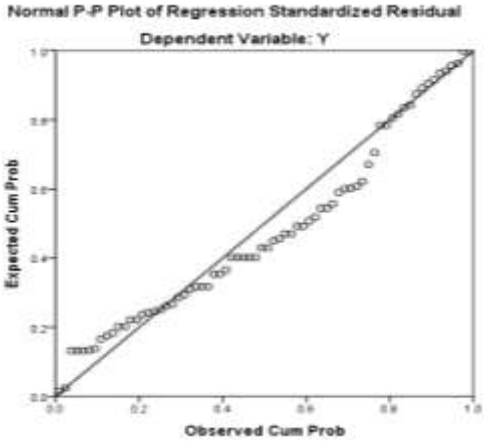
Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas sebesar 0.658 pada stress kerja, 0.728 pada lingkungan kerja dam 0.905 pada kinerja karyawan, yang artinya bahwa item-item yang diuji memiliki hasil alpha> 0.60 sehingga item-item kuisioner dinyatakan reliable.

4.1.3.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier maka dilakukan beberapa uji, yakni uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedestisitas, dan uji autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik, model regresi yang baik adalah mendekati normal atau terdistribusi normal dan pendekatan statistic Kolmogorov-smirnov yang dilihat jika nilai z > z tabel maka dikatakan data terdistribusi secara normal dengan tingkat alpha 5%. Berikut uji normalitas dengan pendekatan grafik :



Gambar 4.1
P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik diatas diketahui bahwa data terdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada di sumbu diagonal dari grafik.

Adapun uji normalitas menggunakan pendekatan statistic Kolmogorov-smirnov sebagai berikut

Tabel 4.10
Uji Kolmogorv-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		70
Normal Parameters [a b]	Mean	.0000000
	Std.Deviation	3.35612140
Most Extreme Differencs	Absolute	.119
	Positive	.119

	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.998
Asymp. Sig. (2-tailed)		.272

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel 4.9 diatas berdasarkan uji normalitas dengan pendekatan statistic kolmogov-smirnov diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.272, karena nilai probabilitas lebih besar daripada nilai signifikasi yakni 5% atau 0.05 hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

b) Uji Multikolonearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan *software* SPSS Versi 21:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

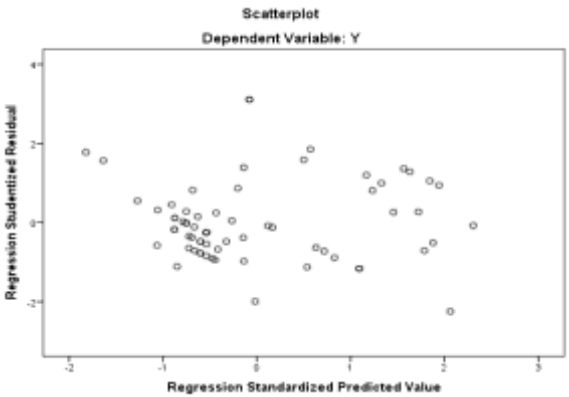
Coefficients[a]		
Model	**Colinearity Statistic**	
	Tolerance	**VIF**
Stress Kerja (X_1)	0.778	1.286
Lingkungan Kerja (X_2)	0.778	1.286
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk stress kerja (X_1) memiliki nilai 1.286 (1.286<10), variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai 1.286 (1.286<10). Sehingga dapat dikatakan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedestisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual dan memprediksi ada tidaknya heterokedestisitas.Berikut hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 21:



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedestisitas

Dari gambar 4.3 diatas hasil uji heteroskedestisitas menunjukkan bahwa titik-titik angka menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola bergelombang melebar maupun menyempit. Sehingga dapat dikatakan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedestisitas.

d) Uji Auto Korelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel penganggu dengan mendeteksi

menggunakan niali durbin wotson. Berikut hasil uji autokorelasi menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.653[a]	.427	.410	3.28923	1.796

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer,2022

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai durbin Watson sebesar 1.796 jika dL<d hitung<(4-Du) tidak terjadi autokorelasi. Maka dalam perhitungan kali ini dl dalam tabel durbin Watson sebesar 1.5542 dan Du sebesar 1.6715 dan d hitung sebesar 1.769 (1.5542 < 1.796< 2.204). Maka tidak terjadi auto korelesi dalam penelitian ini.

4.1.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dilakukannya analisis regresi linier berganda ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mempermudah perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS versi 21 sehingga diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	T	Sig.	Ket.
		B			
1	(Constant)	29.412	5.894	.000	
	X1	-.338	-4.743	.000	Signifikan
	X2	.444	4.429	.000	Signifikan
R					.653[a]
R *Square*					.427
F Hitung					39.803
Sig. F					.000[b]
α					0.05
Keterangan :					
Jumlah Data:					70 Responden
Dependen Variabel					Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Diolah Penulis,2022

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.13 diatas didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y= 29.412-0.338X_1+0.444X_2+e$$

Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta sebesar 29.412 yang diartikan apabila variabel stress kerja dan lingkungan kerja dianggap nol maka kinerja karyawan sebesar 29.412.

Nilai koefisien B pada variabel stress kerja sebesar -0.338 dengan signifikasi 0.000 (0.000<0.05) yang artinya koefisien regresi tersebut bernilai negative namun signifikan sehingga bila stress kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan.

Nilai koefisien B pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.444 dengan signifikasi 0.000 (0.000<0.05) yang artinya koefisien regeresi tersebut bernilai positif dan signifikan sehingga apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami penigkatan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan

4.1.3.4. Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut hasil dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 4.14

Uji- t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.412	4.990		5.894	.000
	X1	-.338	.071	-.444	-4.743	.000
	X2	.444	.100	.415	4.429	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berikut penjelasan masing-masing variabel bebas:

1) Stress Kerja

Hasil uji statistic uji t untuk stress kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000<0.05 dengan nilai t_{hitung} -4.743 dan koefisien regresi memiliki nilai negative sebesar-0.338 maka hipotesis yang berbunyi stress kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

2) Lingkungan Kerja

Hasil uji statistik uji t lingkungan kerja diperoleh nilai signifikasi sebesar 0.000<0.05 dengan t_{hitung} sebesar 4.429dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0.444 maka hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

b) Uji F

Berikut hasil uji F dengan menggunakan *software* SPSS versi 21:

Tabel 4.15
Hasil Uji-F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923.401	2	461.700	39.803	.000[b]
	Residual	777.185	67	11.600		
	Total	1700.586	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39.803 dengan nilai signifikasi 0.000 sehingga (0.000<0.05). Dari hasil tersebut dapat terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan stress kerja terhadap kinerja kartawan pada PT.Loka Refractories Wira Jatim.

4.2. Pembahasan

Dari hasil data penelitian diatas bahwa pada PT. Loka Refractories Wira Jatim dengan 70 karyawan terdapat 59 orang yang berjenis kelamin laki- laki dan 11 orang yang mempunyai jenis kelamin perempuan dengan rentang usia yang paling mendominasi adalah 45-64 tahun yang dimana pekerjanya lama bekerja hingga lebih dari 20 tahun.

1. **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim. Dengan dominasi jawaban responden adalah sangat tidak setuju 24% dan tidak setuju 43% dan hasil nilai t_{hitung} variabel stress kerja sebesar -4.743 dengan nilai signifikasi sebesar 0.000. Dari perhitngan tersebut hipotesis diterima bernilai negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Loka Refactories Wira Jatim.

Berdasarkan hasil tersebut apabila stress kerja yang dialami karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0.338. Sehingga dengan sedikitnya stress kerja yang dilami karyawan akan membatu kinerja karyawan yang sangat baik untuk perusahaan.

2. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim. Dengan dominasi jawaban responden adalah setuju 60.7 % dan sangat setuju 60.7% dan Hasil nilai t_{hitung} variabel stress kerja sebesar 4.429 dengan nilai signifikasi sebesar 0.000. Dari perhitungan tersebut hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil tersebut apabila lingkungan kerja yang ditempati karyawan baik atau layak akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan dan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan target perusahaa dan sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan.

3. **Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim. Hasil nilai F_{hitung} sebesar 39.803 dengan nilai signifikasi 0.000. Dari perhitungan tersebut hipotesis diterima

Berdasarkan hasil tersebut apabila stress kerja dan lingkungan kerja yang terorganizir dengan baik secara simultan mampu membantu peningkatan kualitas kinerja karyawan dialami karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim.

BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim. Hal ini terbukti dari nilai signifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05) dengan nilai t_{hitung} sebesar -4.743, Koefisien regresi sebesar -0.338. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin kecil stress kerja yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim. Hal ini terbukti dari nilai signifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.429, koefisien regresi sebesar 0.444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3) Stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim. Hal ini

terbukti dari nilai signifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05) dengan nilai F_{hitung} sebesar 39.803. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Loka Refractories Wira Jatim. Adapun saran yakni pentingnya pengelolaan stress kerja dan lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan fasilitas ditempat kerja ataupun melakukan kegiatan yang mengurangi stress kerja karyawan agar lebih nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. P, (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekan Baru Riau: Zanfa Publishing

Asih, Gusti Yuli, dkk, (2018), *Stress Kerja*. Yogyakarta: Semarang University Press.

C. Kumaunang Jan, dkk (2019) " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Di Provinsi Sulawesi Utara", Jurnal Mirai Management e-ISSN: 2597-4084, Vol.4 No.1

Dewi, KS. (2012), *Kesehatan Mental*.Semarang: UPT: Undip

Effendy, Aidil Amin dan Juwita Ramadani Fitria (2019), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT. Modernland Realty, TBK", Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma(JIMF), Vol.2, No. 2 Hal. 49-61, ISSN(online): 2599-171X.

Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Akasara

Hery,H.C. (2020). *Manajemen Kinerja.* Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media

Indrasari Meithiana, (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Sidoarjo : Indomedia Pustaka

J. Musolikah, dkk (2020) " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Dwi Mulya Jaya Mojokerto", Journal Of Sustainability Business Research Issn: 2746-8607 Vol.1 No. 1

Khoirul Anam, Edy Raharja, (2017) " Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah", Diponegoro Journal Of Management ISNN(online): 2337-3792,Vol. 6, No.4

Lukito, Leonardo dan Ida Martini A., (2018), "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang", Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No. 45

Mangkunegara, Anwar, Prabu,(2013).*Manajemenn Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Polakitang, Aron F., dkk (2019), "Pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja, dan stress kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya", Jurnal EMBA vol.7 No.3, Hal 4164-4173, ISSN: 2303-1174.

Qoyyimah M, dkk (2019) , " Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Solusi Madiun", Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis, Vol.2 No. 1 Hal 11-20, e-ISSN: 2614-72462.

Qoyyimah, Miftahul, dkk (2019) "Pengaruh Beban Kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun", Jurnal Ilmu bidang manajemen dan bisnis, Vol. 2, No.1, e-ISSN: 2614-72462.

Risamasu, Putri I.M., (2018), "Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke", Masamus *Journal of Businness & Management* e-ISSN: 2622-7886, P-ISSN: 2622-7878 Vol.1, No.1.

Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Dan Birokrasi, Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

Sengkey.Windri S., dkk, (2017), "Pengaruh Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN(Persero) wilayah Sulutenggo Area Manado", Jurnal EMBA, vol.5 No.3 Hal.4565-4574, ISSN: 2303-1174.

Siagian, S.P., (2013), *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Silvia, Asriel dkk (2016), *Manajemen Kantor*, Jakarta: Kencana

Sugandha (2019) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Keong Nusantara Abadi)" , Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 17, No. 2

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabheta CV.

Sujarweni, V. Wiratna (2015). *Statiktik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Waluyo, Minto (2009), *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Widiatmo D dan Suhermin, (2019) " Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, e-ISSN: 2461- 0593, Vol. 9, No. 1

Widiatmo, Dharmawan, (2020), "Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan", Jurnal Ilmu dan riset Manajemen: Vol.9 No.1 e-ISSN: 2461-0593

https://www.pengadaan.web.id//2019/09/lingkungan-kerja.html. diakses pada tanggal 22 November 2021 pada pukul 18.00 WIB.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Ijiin Penelitian

UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : http://www.unipasby.ac.id

Nomor : 210898 /01/FEB/XI /2021
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Loka Refractories Wira Jatim
Jl. Mastrip No.24 Karangpilang
di -
Surabaya

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Wahyu Wulan Sari
NIM	: 181500175
Prodi	: Manajemen
Pelaksanaan	: 09 November 2021- April 2022
Judul Skripsi	: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Surabaya, 08 November 2021
Dekan

Dr. H. Pegub Purwanto M.M
NIP. 19601222.199003.1001

Surat Balasan

LOKA
REFRACTORY SOLUTIONS SINCE 1974

Surabaya, 10 November 2021

No. : 000/ 329 /LK/XI/2021
Hal : Permohonan ijin dan Pengambilan Data
Lamp : -

Kepada Yth,
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
Jl. Dukuh Menanggal XII/4
SURABAYA

Dengan Hormat,
Menindak lanjuti Surat No. 210848/01/FEB/XI/2021 tanggal 8 November 2021 Perihal Permohonan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis nama sbb:

WAHYU WULAN SARI **NIM. 181500175**

Bersama ini kami sampaikan bahwa **PT. LOKA REFRACTORIES WIRA JATIM** memberikan ijin untuk mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka permohonan Skripsi/ Tugas Akhir di lingkungan **PT. LOKA REFRACTORIES WIRA JATIM.**

Adapun dalam pelaksanaan Penelitian, mulai 9 November 2021 s/d April 2022, mahasiswa yang bersangkutan harus mengikuti semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Demikian kami sampaikan surat persetujuan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami

LOKA

Erly Indawati
M.Umum&SDM

Go Green

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 2: Surat Plagiasi
Surat Pengantar Plagiasi

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : http://www.unipasby.ac.id

SURAT PENGANTAR PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Dosen : Bisma Arianto, S.E., M.M

Menerangkan bahwa artikel ilmiah atas:

Nama Mahasiswa : Wahyu Wulan Sari
NIM : 181500175
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Loka Refractories Wira Jatim

Telah memenuhi syarat untuk dilakukan cek plagiasi

Surabaya, 11 Maret 2022

Bisma Arianto, S.E., M.M

Surat Bebas Plagiasi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : http://www.unipasby.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M.
Jabatan : Ketua Program Studi Manajemen

Menyatakan bahwa

Nama : Wahyu Wulan Sari
NIM : 181500175
Prodi : Manajemen

telah melakukan uji plagiasi dengan judul artikel " **PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOKA REFRACTORIES WIRA JATIM** " dengan hasil Similarity Index 22% sehingga layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Demikian surat pernyataan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 15 Maret 2022
Ketua Program Studi Manajemen,

UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA PRODI MANAJEMEN SURABAYA

I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M.

Halaman Persetujuan Artikel

HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel	: Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Loka Refractories Wira Jatim
Nama Mahasiswa	: Wahyu Wulan Sari
NIM	: 181500175
Program Studi	: Manajemen
Email	: wahyuwulansri8@gmail.com

Surabaya, 14 Maret 2022
Dosen Pembimbing,

Bisma Arianto, S.E., M.M
NPP. 1302663/DY

Lampiran 3: Berita Acara

Berita Acara Seminar Proposal

UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : http://www.fe.unipasby.ac.id

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini Jum'at, 24 Desember tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi Semester Ganjil secara online melalui *Zoom Meeting* Tahun Akademik 2021/2022.

Nama Mahasiswa	:	WAHYU WULAN SARI
NIM	:	181500175
Program Studi	:	MANAJEMEN
Judul Proposal	:	PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOKA REFRACTORIES WIRA JATIM

Dihadiri oleh :

Nama	Nim	Program Studi	Angkatan/Kelas
Fitriani Qhoma Irhoh	181500003	Manajemen	2018/A
Safira denny iswanto	181500075	Manajemen	2018/F
Winda Puspitasari	181500085	Manajemen	2018A
Anggita Marda Narulita	181500045	Manajemen	2018/A
Nurul dwi lestari	181500116	Manajemen	2018/E
Wahyu Lavia Ridho	181500181	Manajemen	2018/B
Fathur Dimassetyo Bahari	181500230	Manajemen	2018/B
Putri Ayu	181500133	Manajemen	2018/B
Muhammad Hafid Ferdyansyah	181500200	Manajemen	2018/F
Mawaddataw Warohmah	181500104	Manajemen	2018/B
Ega Nurafifa	181500215	Manajemen	2018/E
Syifa Azzahrah Putri	181500260	Manajemen	2018/F
Muhammad Riyan Arif	181500233	MAnajemen	2018/G
Aput Riadi	181500055	Manajemen	2018/A
Emma Fauziah	181500204	Manajemen	2018/F
Rika Ana Sri Lestari	181500182	Manajemen	2018/A
Yulia Indzar Haq	181500257	Manajemen	2018/D
Intang sukma wati	181500039	Manajemen	2018/D
Sahrul Dwi Ikbaktiar	181500150	Manajemen	2018/B
Nur Afifa	181500010	Manajemen	2018/A

Surabaya, 24 Desember 2021

Penguji : Tony Susilo Wibowo, S.E.,Mpd.,MSM ( )

Berita Acara Bimbingan Skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Wahyu Wulan Sari
2. NIM : 181500175
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Mengajukan Skripsi : 02 November 2021
5. Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Loka Refractories Wira Jatim
6. Dosen Pembimbing : Bisma Arianto, S.E., M.M
7. Konsultasi :

No.	Tanggal	Paraf Pembimbing	Uraian/ Keterangan
1.	02/11/2021		Pengajuan judul (ACC)
2.	26/11/2021		BAB I, II, III (REVISI)
3.	06/12/2021		BAB I, II, III (ACC)
4.	09/12/2021		Kuisioner (REVISI)
5.	13/12/2021		Kuisioner (ACC)
6.	04/02/2022		BAB IV, V (Revisi)
7.	18/02/2022		BAB IV, V (ACC)
8.	08/03/2022		Artikel (REVISI)
9.	14/03/2022		Artikel(ACC)

8. Tanggal selesai menulis skripsi : 14 Maret 2022
9. Telah diuji dengan nilai :

Surabaya, 14 Maret 2022
Dosen Pembimbing,

(Bisma Arianto, S.E., M.M)
NPP. 1302663/DY

Berita Acara Revisi Ujian Skripsi

UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : http://www.unipasby.ac.id

BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Wahyu Wulan Sari
NIM/Program Studi : 18150075
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toka Refractories Wira Jatim.

Tanggal Ujian Skripsi : 18 Maret 2022

Penguji : 1. I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M
2. Dr. Moerchoidah, S.E., M.M

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	22-3-22	Bab II > Acc	
2	22-3-22	Bab III	
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Surabaya, 22-3-2022.

Penguji I,

I Made Bagus D.

Penguji II,

UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS
Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : http://www.unipasby.ac.id

BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Widyu Ulan Sari
NIM/Program Studi : 181500175
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Loka Refractories Wira Jaya
Tanggal Ujian Skripsi : 18 Maret 2022
Penguji : 1.
2. Dr. Nkerchiyah, S.E., MM

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1		Permasalahan diperjelas	
2	15/3 2022	Penelitian terdahulu dpy 2 tahun	
3		perbedaan dg penelitian sekarang	
4		kajula tabel / gambar hrs ada sumber	
5		Kerangka konseptual	
6		Pembahasan diperdalam	
7		Daftar pustaka lihat lagi pedoman	
8		Skripsi	

Surabaya, 18 Maret 2022

Penguji I,

Penguji II,

Dr. Nkerchiyah

Lampiran 4 : Kuisioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

"PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOKA REFRACTORIES WIRA JATIM"

TUJUAN SURVEI

Mengetahui keterkaitan masing-masing indikator dan skala nilai tiap variable yakni stress kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui besar nilai stress kerja dan lingkungan kerja di dalam perusahaan.

IDENTITAS PENELITI

Nama : Wahyu Wulan Sari
Nim : 181500175
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

Usia : _____

Pendidikan Terakhir : * SD/SMP/SMA/D3/S1
(*coret yang tidak perlu)

Lama Kerja : ☐ 1-5 tahun
☐ 6-10 tahun
☐ 11-15 tahun
☐ 15-20 tahun

☐ > 20 tahun

Divisi : _____

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan yang ada dengan seksama
2. Isilah semua nomor dengan memilih salah satu diantara 5 alternatif jawaban dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.
3. Alternatif jawaban sebagai berikut :
   SS : Sangat Setuju
   S : Setuju
   N : Netral
   TS : Tidak Setuju
   STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternatif jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban sebelumnya kemudian beri tanda centang (√) pada jawaban yang baru.

DAFTAR PERNYATAAN

Stress Kerja (X_1)						
No	**Pernyataan**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
		SS	**S**	**N**	**TS**	**STS**
a.	**Tuntutan Tugas**					
1.	Perusahaan memberikan pekerjaan yang banyak dan tidak sesuai jam kerja					
2.	Saya merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan karena perusahaan memberikan tuntutan tugas berlebihan					
b.	**Tuntutan Peran**					

3.	Peran yang saya terima diperusahaan sering bertentangan satu sama lainnya.					
4.	Saya mempunyai beban kerja berlebihan					
c.	**Tuntutan Antar Pribadi**					
5.	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya					
6.	Pekerjaan yang saya kerjakan sering mendapat teguran antar rekan kerja					
d.	**Struktur Organisasi**					
7.	Perusahaan tidak memberikan kejelasan mengenai jabatan terhadap karyawan					
8.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
e.	**Kepemimpinan Organisasi**					
9.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim perusahan relatif tidak kondusif					
10.	Pimpinan memiliki sifat kurang tegas dalam mendisiplinkan karyawan.					
Lingkungan Kerja (X_2)						
No	**Pernyataan**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
		SS	**S**	**N**	**TS**	**STS**

a.	**Lingkungan Fisik**					
1.	Penerangan cahaya ditempat kerja sudah memadai					
2.	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
3.	Sirkulasi udara diruang kerja cukup baik					
4.	Di dalam ruangan kerja pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang pekerjaan					
5.	Suara yang bising dari alat dapat menggangu ketenangan dalam bekerja					
6.	Ruang kerja tertata dengan baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja					
b.	**Lingkungan Non Fisik**					
7.	Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat saya semakin rajin bekerja					
8.	Saya rasa pengawas sudah memberi pekerjaan dengan bijak					
9.	Rekan kerja saya membantu saya menghadapi masalah dalam pekerjaan					
10.	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik					

	dengan rekan kerja saya					
Kinerja Karyawan (Y)						
No	**PERNYATAAN**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
		SS	**S**	**N**	**TS**	**STS**
a.	**Kualitas Kerja**					
1.	Saya jarang membuat kesalahan ketika bekerja					
2.	Saya dapat bekerja dengan tepat					
3.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian					
b.	**Pengetahuan**					
4.	Saya memahami tugas yang diberikan kepada saya					
5.	Saya mampu memposisikan diri saat bertemu dengan rekan kerja atau atasan					
c.	**Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan**					
6.	Saya memiliki sikap kerja yang positif					
7.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
d.	**Kehadiran**					
	Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu di tempat kerja					
e.	**Kerjasama**					

9	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja satu devisi maupun dengan devisi lainnya					
10	Saya tidak memiliki masalah dengan tim kerja dalam perusahaan					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU

Lampiran 5 : Tabulasi Kuisioner

No. Responden	Stress Kerja (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24
3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	14
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	2	2	1	1	4	3	2	2	2	2	21
6	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	13
7	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	15
8	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22
9	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	27
10	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	26
11	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	12
12	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	13
13	3	3	2	2	4	1	1	1	1	1	19
14	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	15
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
16	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	27
17	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	29
18	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	26
19	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	24
20	2	3	3	2	4	4	2	2	3	2	27
21	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22
22	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	22
23	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	23
24	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	31
25	2	2	3	4	4	3	2	4	3	2	29
26	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	28
27	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29
28	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	25
29	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	28
30	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	27
31	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	32
32	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	25
33	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	29
34	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	30

35	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	30
36	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	16
37	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	25
38	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	25
39	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	26
40	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	26
41	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	26
42	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	29
43	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	26
44	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	25
45	1	2	2	3	2	3	3	4	3	2	25
46	2	2	2	2	1	3	3	4	5	2	26
47	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	27
48	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	27
49	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	24
50	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	19
51	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	18
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
55	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
58	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
61	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
63	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	15
64	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	24
65	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	31
66	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	29
67	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	26
68	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	25
69	1	2	2	3	2	3	3	4	3	2	25
70	2	2	2	2	1	3	3	4	5	2	26

No. Responden	Lingkungan Kerja (X2)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	38
13	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	41
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
27	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
36	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	32
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
39	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	38
40	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	37
41	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	42
42	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	38
43	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
44	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	38
45	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	38
46	3	3	4	3	5	3	5	4	3	4	37
47	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	38
48	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
51	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
59	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
60	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	38
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	38
65	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	32
66	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	32
67	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
68	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	38
69	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	38
70	3	3	4	3	5	3	5	4	3	4	37

No. Responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
6	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
9	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	35
10	2	2	4	5	5	5	5	5	5	2	40
11	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
14	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
15	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
16	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
17	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
20	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35
21	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
22	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	33
23	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35
24	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	33
25	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
26	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
29	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
30	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
31	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34
32	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	35
33	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35
34	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
35	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36

36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	36
38	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
40	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
41	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	38
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
45	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
46	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
47	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
48	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
49	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46
50	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	35
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
67	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
68	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
69	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
70	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37

Lampiran 6: Hasil olah data SPSS Versi 21

Distribusi Frekuensi

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	25.7	25.7	25.7
	TS	44	62.9	62.9	88.6
	N	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	25.7	25.7	25.7
	TS	37	52.9	52.9	78.6
	N	14	20.0	20.0	98.6
	S	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	24.3	24.3	24.3
	TS	35	50.0	50.0	74.3
	N	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	24.3	24.3	24.3
	TS	32	45.7	45.7	70.0
	N	20	28.6	28.6	98.6
	S	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	16	22.9	22.9	22.9
	TS	22	31.4	31.4	54.3
	N	15	21.4	21.4	75.7
	S	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	18.6	18.6	18.6
	TS	25	35.7	35.7	54.3
	N	28	40.0	40.0	94.3
	S	4	5.7	5.7	100.0

	Total	70	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	21.4	21.4	21.4
	TS	35	50.0	50.0	71.4
	N	18	25.7	25.7	97.1
	S	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	24.3	24.3	24.3
	TS	25	35.7	35.7	60.0
	N	14	20.0	20.0	80.0
	S	13	18.6	18.6	98.6
	SS	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	16	22.9	22.9	22.9
	TS	17	24.3	24.3	47.1

	N	17	24.3	24.3	71.4
	S	18	25.7	25.7	97.1
	SS	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	25.7	25.7	25.7
	TS	26	37.1	37.1	62.9
	N	16	22.9	22.9	85.7
	S	9	12.9	12.9	98.6
	SS	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.7	5.7	5.7
	N	4	5.7	5.7	11.4
	S	48	68.6	68.6	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	9	12.9	12.9	15.7
	S	45	64.3	64.3	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.7	5.7	5.7
	N	1	1.4	1.4	7.1
	S	48	68.6	68.6	75.7
	SS	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	N	15	21.4	21.4	25.7
	S	41	58.6	58.6	84.3

	SS	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	18.6	18.6	18.6
	S	44	62.9	62.9	81.4
	SS	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	17	24.3	24.3	25.7
	S	36	51.4	51.4	77.1
	SS	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	10	14.3	14.3	15.7
	S	33	47.1	47.1	62.9

	SS	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	13	18.6	18.6	20.0
	S	42	60.0	60.0	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	15	21.4	21.4	24.3
	S	39	55.7	55.7	80.0
	SS	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	5	7.1	7.1	8.6

	S	49	70.0	70.0	78.6
	SS	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	25.7	25.7	25.7
	N	20	28.6	28.6	54.3
	S	26	37.1	37.1	91.4
	SS	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	N	23	32.9	32.9	37.1
	S	33	47.1	47.1	84.3
	SS	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9