

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Pada PT Pataya Raya Semarang



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

DWI SEPTIANTO
NIM. C2A308002

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dwi Septianto
Nomor Induk Mahasiswa : C2A308002
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Judul Usulan Penelitian Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
Dosen Pembimbing : Eisha Lataruva, SE. MM

Semarang, 24 November 2010

Dosen Pembimbing,

(Eisha Lataruva, SE. MM)
NIP. 19730515 199903 2 002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Dwi Septianto

Nomor Induk Mahasiswa : C2A308002

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 17 Desember 2010

Tim Penguji

1. Ketua : Eisha Lataruva, SE, MM (.....)

1. Anggota I : Drs. Fuad Mas'ud, MIR (.....)

2. Anggota II : Dra. Rini Nugraheni (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Dwi Septianto, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 24 November 2010

Yang membuat pernyataan,

Dwi Septianto
NIM : C2A308002

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and stress on performance for operational employees at PT. Pataya Raya Semarang. Where the proposed two independent variables and one dependent variable, namely the working environment and job stress acting as independent variables and employee performance served as dependent variables.

This research was conducted using a survey of operational employees in the import and export service company was analyzed by regression. The first phase of testing the validity and reliability of questions of each variable. The second phase, making the regression variable work environment and work stress on employee performance.

The results showed that the variable has a significant positive work environment on the performance of employees in decline. And work stress variables significant negative effect on employee performance in decline. However, work stress are at low to moderate level will create a good employee performance and will worsen if the employee within a very long time and excessive.

Keywords: Work environment, job stress, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey terhadap karyawan operasional pada perusahaan jasa ekspor impor dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmatnya dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Pataya Raya Semarang)" dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, secara moril maupun materiil. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Drs. H Mudji Rahardjo, SU selaku dosen wali.
2. Ibu Eisha Lataruva, SE, MM selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, motivasi dan pengarahan kepada penulis.
3. Bapak Agus Prasetyo Sejati, SH selaku General Manajer PT Pataya Raya Semarang yang telah memberikan ijin untuk dapat melakukan penelitian di PT Pataya Raya Semarang.
4. Bapak Rahmat Sururi, selaku pembimbing di PT Pataya Raya Semarang yang telah membantu mendapatkan informasi dan data guna menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada karyawan PT Pataya Raya Semarang, karena telah bersedia membantu proses penyelesaian skripsi ini.
5. Dosen penguji Drs. Fuad Mas'ud, MIR dan Dra. Rini Nugraheni atas masukannya.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi MSDM yang telah memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan.
7. Bapak, ibu, kakak dan adiku atas perhatian, kasih sayang, semangat dan doa yang tak pernah putus dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Dian Ayu Ratnasari (becky) yang selalu memberikan nasihat dan doa yang tulus.
9. Teman-teman angkatan 2008 dari D III transfer yang memberikan dorongan moril.
10. Teman-teman kosan Sirajudin 07 (Dika, Muas, Bagoes, Niko, Tata, Agung dan Alan) atas perhatian dan bantuan kalian selama ini.
11. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Diponegoro yang telah membimbing dan membantu penulis selama menyelesaikan studi di FE UNDIP.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama proses penelitian sampai pada penyusunan skripsi ini, banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi. Namun, penulis banyak belajar mengenai hal tersebut. Tidak hanya terkait dengan tema skripsi, melainkan juga berbagai input dan nasihat dari berbagai pihak untuk pengembangan diri penulis, terutama terkait dengan *attitude* dan *soft skill*. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Semarang, 24 November 2010

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 6 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Kinerja Karyawan | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 9 |
| 2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.2 Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja..... | 13 |
| 2.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 15 |
| 2.3 Stres Kerja..... | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Stres Kerja..... | 18 |

| | | |
|---------|---|----|
| | 2.3.2 Penyebab Stres Kerja | 19 |
| | 2.3.3 Gejala Stres Kerja | 27 |
| | 2.3.4 Dampak Stres Kerja | 28 |
| | 2.4 Keterkaitan Antar Variabel | 30 |
| | 2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu | 32 |
| | 2.6 Kerangka Pemikiran..... | 32 |
| | 2.7 Hipotesis..... | 34 |
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | 35 |
| | 3.1 Variabel Penelitian | 35 |
| | 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian | 37 |
| | 3.3 Sumber Data..... | 38 |
| | 3.4 Metode Pengumpulan Data | 38 |
| | 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas | 39 |
| | 3.6 Metode Analisis Data..... | 41 |
| | 3.6.1 Analisis Regresi Berganda dengan SPSS..... | 41 |
| | 3.6.2 Uji Hipotesis | 42 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 44 |
| | 4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 44 |
| | 4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan dan Perkembangan PT Pataya Raya Semarang | 44 |
| | 4.1.2 Visi dan Misi PT Pataya Raya Semarang | 48 |
| | 4.1.2.1 Visi | 48 |
| | 4.1.2.2 Misi | 48 |
| | 4.1.3 Lokasi Perusahaan..... | 48 |
| | 4.1.4 Bidang Usaha Perusahaan..... | 49 |
| | 4.1.5 Struktur Organisasi | 50 |
| | 4.1.6 Personalia | 56 |
| | 4.1.6.1 Jumlah Karyawan..... | 56 |
| | 4.1.6.2 Jam Kerja | 57 |
| | 4.1.6.3 Fasilitas dan Kesejahteraan Karyawan | 58 |

| | | |
|---------------------|---------------------------------|----|
| 4.1.6.4 | Gambaran Umum Responden | 59 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 62 |
| 4.2.1 | Hasil Uji Validitas..... | 62 |
| 4.2.2 | Uji Reliabilitas | 63 |
| 4.2.3 | Analisis Regresi Berganda | 63 |
| 4.2.4 | Uji Hipotesis | 65 |
| 4.3 | Pembahasan..... | 68 |
| BAB V | PENUTUP | 71 |
| 5.1 | Simpulan | 71 |
| 5.2 | Keterbatasan..... | 71 |
| 5.3 | Saran..... | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 74 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | | 77 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 4.1 Daftar Karyawan Tetap PT Pataya Raya Semarang | 57 |
| Tabel 4.2 Daftar Karyawan Tidak Tetap PT Pataya Raya Semarang | 57 |
| Tabel 4.3 Daftar Jam Kerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang | 58 |
| Tabel 4.4 Responden Menurut Umur | 60 |
| Tabel 4.5 Responden Menurut Status Marital | 61 |
| Tabel 4.6 Responden Menurut Masa Kerja | 61 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas | 62 |
| Tabel 4.8 Uji Reliabilitas | 63 |
| Tabel 4.9 <i>Coefficients(a)</i> | 64 |
| Tabel 4.10 <i>Model Summary(b)</i> | 64 |
| Tabel 4.11 Uji F | 66 |
| Tabel 4.12 <i>Coefficients(a)</i> | 66 |
| Tabel 4.13 <i>Model Summary(b)</i> | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian..... | 34 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pataya Raya..... | 51 |
| Gambar 4.2 Hasil Analisis Model Berganda..... | 65 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran A Kuesioner Penelitian..... | 78 |
| Lampiran B Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja | 83 |
| Lampiran C Hasil Uji Validitas Stres Kerja..... | 84 |
| Lampiran D Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 85 |
| Lampiran E Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja..... | 86 |
| Lampiran F Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja | 88 |
| Lampiran G Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan | 90 |
| Lampiran H Data Regresi..... | 92 |
| Lampiran I Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 94 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001, h.135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan

manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002, h.318) stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat

dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982, h.197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982, h.183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi

perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pataya Raya *Freight Forwarder* Semarang yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa transportasi. Kegiatan yang dilakukan PT. Pataya Raya Semarang adalah mencari eksportir sesuai dengan permintaan importir (pembeli), menyelesaikan dokumen – dokumen yang diperlukan dalam ekspor barang, memilih rute dan alat transportasi yang sesuai, menyelesaikan biaya – biaya yang timbul akibat kegiatan ekspor, serta menerbitkan *House Bill of Lading*. Pada PT. Pataya Raya Semarang sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, maka langkah – langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. Pataya Raya Semarang dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar pelabuhan dengan kondisi yang begitu panas, berhadapan dengan alat berat yang membahayakan, barang – barang ekspor dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATAYA RAYA SEMARANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar pelabuhan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang?

2. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Pataya Raya Semarang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang.

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Pataya Raya Semarang adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pataya Raya Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Pataya Raya Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

Bab satu yaitu pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab dua yaitu landasan teori mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Bab tiga yaitu metode penelitian menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan

Bab empat yaitu gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab lima yaitu penutup menjelaskan tentang simpulan, saran dan keterbatasan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Kayawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001, h.67).

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 1995, h.135).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000, h.67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001, h.68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (1997, h.164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

- b. Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

- c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan,
(Prawirosentono, 1999).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja mnurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktro, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Menurut Sari (dikutip dari Gomes 1993) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya

c. Kreatifitas kerja

Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

d. Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor

ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2001, h.68).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1982, h.159).

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex NitiseMITO (2000, h.171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan

rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.2.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001, h.21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja

akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut (Nitisemito 1982, h.159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu (1993, h.93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Gibson dkk (1996, h.339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Panji Anoraga (2001, h.108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Ashar Sunyoto, 2001, h.380).

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- a. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- c. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye membedakan stres menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Ashar Sunyoto, 2001, h.371,374).

2.3.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996, h.343-350) menyatakan bahwa penyebab stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut

a. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

1. Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2. Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Beban kerja berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk

menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4. Tidak adanya kontrol

Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5. Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

6. Kondisi kerja

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

Menurut Carry Cooper (dikutip dari Jacinta F, 2002) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

1. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
2. *Overload*. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
3. *Deprivational* stres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
4. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

b. Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

d. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

Pengendalian yang buruk terhadap penyebab stres kerja dapat berakibat pada penyakit dan menurunnya penampilan dan produktivitas.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang

berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan, dan frustrasi (Anwar Prabu, 1993, h.93).

Menurut Ashar Sunyoto (2001, h.381), mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

a. Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan

Meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1. Kerja *shift* atau kerja malam

Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

2. Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

3. Peran terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan- aturan yang ada dan sesuai yang

diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

1. Konflik peran
2. Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

f. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa- peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan- keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

g. Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauhmana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.

Menurut Sarafino (dikutip dari Bart Smet, 1994) membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
- b. Kurangnya kontrol yang dirasakan.
- c. Kurangnya hubungan interpersonal.
- d. Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

Sedangkan menurut Igor S (1997, h.248), menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban lebih.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

2.3.3 Gejala Stres Kerja

Menurut Igor S (1997, h.249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menolak perubahan.
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- e. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996, h.363) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jacinta (2002), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

a. Dampak terhadap perusahaan

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

b. Dampak terhadap individu

Muncul masalah – masalah yang berhubungan dengan:

1. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerigoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan- lahan.

3. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.5.2 Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karayawan.

Menurut Gibson (1997, h.164) salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Nurdiansyah (2009) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Cary Cooper 1995), salah satu dari sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, pekerjaan berisiko tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi

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

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Keterkaitan Antara Variabel Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Sari (2003) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sari (dikutip dari Nita Wahyu Wulandari, 2008) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian menurut Azazah Indriyani, SE (2009) meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel stres kerja sebagai mediating variabel terhadap variabel kinerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|--|--|---|
| Intan Amethys Prima Prestisyana, (2008) | Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor) | Analisis multivariate dan SEM | Stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. |
| Linda Prasepti, (2003) | Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Surya Sakti Utama Surabaya. | Metode analisis regresi | Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan. |
| Nita Wahyu Wulandari, (2009) | Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen. | Metode analisis regresi, sumber dan jenis data primer. | Terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. |
| Mirzatriana, Merina, (2008) | Pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur | Alat analisis regresi linear berganda. | Terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. |

2.6 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang

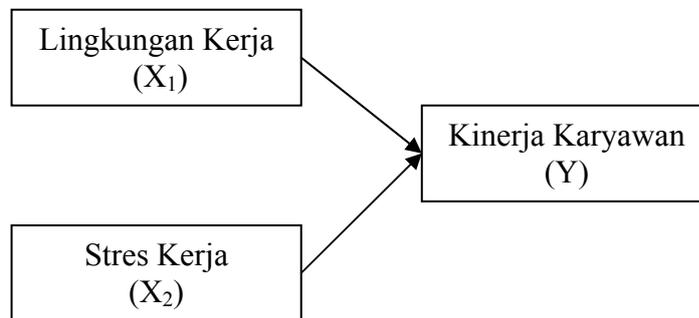
tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2010.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998:67).

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 1998, h.118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- a. Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Arikunto, 1998, h.118)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan, (Nitisemito 1982, h.159). Menurut Ratnawati (dikutip dari Arikunto 2006), adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan cahaya
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Keamanan kerja
- e) Hubungan karyawan

2. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, (Panji Anoraga 2001, h.108). Adapun indikator stres kerja sebagai berikut:

- a) Intimidasi dan tekanan
- b) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- c) Pekerjaan yang berbahaya
- d) Beban lebih
- e) Target dan harapan yang tidak realistis

(Igor S 1997, h.248).

- b. Variabel Terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Arikunto 2006, h.118)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara 2001, h.67).

Menurut Sari (dikutip dari Gomes, 1993). Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kreatifitas kerja

4. Pengetahuan kerja

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto 1998, h.130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pataya Raya Semarang yang berjumlah 122 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 1998, h.131). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Pataya Raya Semarang.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel purposif yaitu sampel yang digunakan jika dalam upaya memperoleh data tentang masalah yang diteliti memerlukan sumber data yang memiliki kriteria khusus berdasarkan penilaian tertentu (Sugiana, 2008). Objek sampel tersebut adalah tenaga kerja bagian operasional yang berjumlah 50 orang, karena mereka mempunyai karakteristik yang sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti dibandingkan dengan tenaga kerja dibagian yang lain.

Setelah questioner dibuat sesuai indikator tiap variabel, sample disebarkan ke 20 karyawan bagian operasional untuk mengetahui valid dan reliabelnya kueseioner yang dibuat. Setelah valid dan reliabel, questioner kembali disebarkan kepada 30 karyawan.

3.3 Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 1998, h.30). Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data skunder. Menurut Sari (dikutip dari Usman dan Akbar 2006). Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama, sedangkan data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan dimanfaatkan oleh penelitian untuk kebutuhan penelitian yang dilakukannya

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan – pertanyaan tentang lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dan data skunder yang merupakan sumber – sumber pustaka perusahaan, misalnya mengenai sejarah perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/ empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah

kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju responden diberi skor 5
2. Untuk jawaban Setuju responden diberi skor 4
3. Untuk jawaban Cukup Setuju responden diberi skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto 1998, h.168). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka

instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Arikunto 1998, h.170). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (*intenal consistency*) jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan (Eko Aria 2008, h.50).

Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Aria 2008, h.50). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

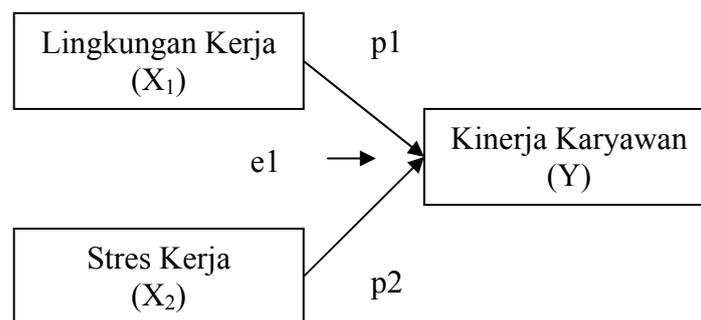
3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Regresi Berganda

Model ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang. Modelnya adalah terdiri dari dua persamaan yaitu dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 3.1
Model Regresi Berganda



$$KK = \beta_1 LK + \beta_2 SK + e1$$

Dimana:

KK = Kinerja Karyawan

SK = Stres Kerja

LK = Lingkungan Kerja

(Augusty 2006, h.316)

Anak panah pada e1 menunjukkan jumlah variance variabel Stres Kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel Stres kerja dan Lingkungan Kerja. Besarnya nilai $e1 = \{(1-R^2)\}$, (Imam Ghazali 2005, h.161).

3.6.2 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu pengujian koefisien β_1 , dan β_2 prosesnya menggunakan proses regresi seperti biasa, yaitu sebagai berikut:

1. Langkah pertama adalah meregresi KK untuk variabel LK dan SK dari hasil data yang diperoleh dari penelitian dengan diolah menggunakan program SPSS.

Untuk pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh X_1, X_2 terhadap Y secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama – sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

2. Pengaruh X_1, X_2 terhadap Y secara parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka

H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.