

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ALVA KARYA PERKASA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**MASYITAH**

**NPM: 12.832.0098**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

## Abstrak

### **PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALVA KARYA PERKASA**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah stress kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Alva Karya Perkasa yang berjumlah 120 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah “**sampel jenuh**” dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti adalah 120 karyawan. Untuk memperkecil sampel digunakan rumus slovin, pengambilan sampel yang penulis lakukan pada PT. Alva Karya Perkasa adalah sebanyak 54 orang. Pengumpulan data yang dilakukan dengan metode kuesioner, data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji statistik pada analisis linier berganda, maka variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa jika variabel stress kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan untuk uji hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel Stress kerja sebesar 3,703 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,674 dengan probabilitas  $t$  yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 6,003 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,674 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,417 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 dengan sig 0,000 < 0,05, menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,688. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 68,8%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 68,8% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh stress kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik . Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua ku ...&...atas dukungan, do'a dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu [Adelina Lubis, SE, MSi](#), selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Yuni Syahputri, SE. M.Si Selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi.
10. Semua teman-teman stambuk 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Teman Kompak KKB (Ade Sintia, Alamsyah Siregar, Tomi Pahlawan, Muksin Siregar, Bambang Suprianto, Yusri Yana, dan Aisyah Ritonga) yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Dan kepada semua pihak orang dekat saya, yang tidak menyangkut dalam penulisan skripsi ini, tetapi mereka memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, September 2016

(MASYITAH)

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>iv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. STRESS Kerja .....	5
1. Pengertian Stress Kerja .....	5
2. Faktor-faktor Penyebab Stress Kerja .....	6
3. Pendekatan Stess Kerja .....	7
4. Cara Mengatasi Stress Kerja.....	7
5. Indikator Stress Kerja.....	9
B. Lingkungan Kerja.....	9
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	9
2. Jenis Lingkungan Kerja.....	10
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	11
4. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
C. Kinerja Karyawan .....	18
1. Pengertian Kinerja.....	18
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
3. Penilaian Kinerja.....	19

4. Indikator Kinerja .....	21
D. Penelitian Terdahulu .....	22
E. Kerangka Konseptual .....	22
F. Hipotesis.....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	25
B. Populasi dan Sample .....	26
C. Defenisi Operasional Variable.....	28
D. Jenis dan Sumber Data.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data .....	31

### **BAB IV: PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	36
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
2. Struktur Organisasi .....	37
B. Pembahasan.....	37
1. Deskripsi hasil Penelitian.....	37
2. Karakteristik Responden .....	38
3. Hasil Jawaban Responden.....	39
4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	44
5. Uji Asumsi Klasik.....	47
6. Uji Statistik .....	52
7. Pembahasan Hasil Penelitian .....	56

### **BAB V: KESIMPULAN & SARAN**

A. Kesimpulan .....	57
B. Saran.....	58

## Daftar Table

Table 3.1 Waktu Penelitian .....	26
Table 3.2 Operasional Variabel.....	29
Table 3.3 Tabel Instrument Skala Likert.....	31
Table 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	38
Table 4.2 Usia Responden.....	38
Table 4.3 Pendidikan Responden.....	39
Table 4.4 Frekuensi Responden Variable Kinerja .....	40
Table 4.5 Frekuensi Responden Variable Stress Kerja.....	41
Table 4.6 Frekuensi Responden Variable Lingkungan Kerja.....	43
Table 4.7 Hasil Uji Validitas Stress Kerja .....	44
Table 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	45
Table 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	46
Table 4.10 Hasil Uji Realibilitas.....	47
Table 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas.....	50
Table 4.12 Koefisien Determinasi.....	55

## Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	37
Gambar 4.2 Grafik Histogram .....	48
Gambar 4.3 Kurva Pp Plot .....	49
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	51



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Menurut Matlis (2006:78) kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika di biarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Target yang terlalu tinggi, waktu pekerjaan yang mendesak, konflik dengan rekan kerja dan peraturan perusahaan yang terlalu keras yang maka hal ini akan menimbulkan stress bagi seorang karyawan. Seorang karyawan yang stress akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang tidak bersih, berisik, tentu berpengaruh pada kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Medan.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh parsial signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Medan.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Medan

3. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Medan.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Alva Karya Perkasa
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian sini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT. Alva Karya Perkasa mengenai stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. STRESS KERJA**

##### **1. Pengertian Stress Kerja**

Menurut Fahmi (2014:69) stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Mangkunegara (2013:87) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stress disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat dan kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seseorang calon karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi, dan berbagai perintah lainnya.

Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress pada

prinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan larut dalam stress itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.

## **2. Faktor –faktor penyebab stress**

Stress yang dialami seseorang biasanya dibagi kepada 2 faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

- a. Stress karena tekanan dari dalam(internal factor)
- b. Stress karena tekanan dari luar(external factor)

Namun sering juga stres tersebut dialami oleh kedua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman. Contohnya ketika di dalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak. Ini kita sebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal.

Untuk contoh kasus faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres. Sedangkan penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang

tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

### **3. Pendekatan Stres Kerja**

Ada 4 pendekatan terhadap sistem kerja yaitu:

#### **1) Pendekatan Dukungan Sosial**

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

#### **2) Pendekatan Melalui Meditasi**

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus.

#### **3) Pendekatan Melalui Biofeedback**

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

#### **4) Pendekatan Kesehatan Pribadi**

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam karyawan secara periode waktu yang kontiniu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

### **4. Cara Mengatasi Stres Kerja**

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.

Pola patologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam hal ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu

- a. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress
- b. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress
- c. Meningkatkan daya tahan pribadi

Dalam strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang paling positif, memanfaatkan umpan balik dan sebagainya.

Strategi kedua, dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri.

Strategi ketiga, dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolah raga secara teratur, beribadah, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistis.

## **5. Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006:72) dia mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dilakukan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005:87) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati(2009:56) defenisi lingkungan kerja sebagai berikut:

“ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz (2006:49) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:75) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi,meja, dan sebagainya).

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

**3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009:80) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keelamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu 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, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Temperatur/ suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadart oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan

telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi 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 produktifitas kerja meningkat.

f. Geteran Mekanis di Tempat kerja

Geteran mekanis artinya geteran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari geteran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Geteran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik teratur dalam mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap seperti pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

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

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang dipoedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

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

Menurut Newstrom(2007:64) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan –bahan kimia dan keanekaragaman zat ditempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan.

#### **4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:89), kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembapan.

##### **a. Penerangan (cahaya)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave (1984), Sutton dan Rafaeli (1988) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahay lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja.

Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

##### **b. Kondisi Suara**

Kondisi suara ini adakah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Glass dan Singer (1972) disimpulkan bahwa suara gaduh akan berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja. Dari hasil penelitian W. Burns (1979) dan Kryter (1970), dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak terlindungi pada suara 95-110 Db dapat menyebabkan pembuluh darahnya mengerut, perubahan rate hati, dan pupil mata membesar. Sebaliknya, dari hasil penelitian Donnerstein dan Wilson (1976), dapat disimpulkan bahwa suara gaduh sangat berpengaruh pada emosi karyawan dan sebagai sumber stress.

c. Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz (1990;418) yang megemukakan: “Color, it has been alleged, can incrase production, lower accidents and error, and raise morale” (warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja). Sebagai contoh warna dinding putih dapat mereflesikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dapat dirasakan seolah-olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan

warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

d. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Duane P. Schultz dan Sydney E. Shultz (1990;419) “As with color, extravagant claims have been made about the effects of music on production and morale. Employees are allegedly happier, work harder, have fewer absences, and are less tired at the end of the workday as a result of listening to music while they work”. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

e. Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73°F sampai 77°F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

f. Hubungan Karyawan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar karyawan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis. Hubungan karyawan yang harmonis ini akan saling membantu para karyawan dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

### **C. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

#### **2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo( 2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

##### **a. Motivasi ekterinsik**

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

##### **b. Kemampuan**

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

### 3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mmpu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lai

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### **4. Indikator Kinerja**

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Tanggung jawab

Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

c. Disiplin kerja

Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

d. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

**D. Penelitian terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti
1	Meirina Lubis, Universitas Sumatera Utara, 2013.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amik Tunas Bangsa Pematang Siantar	Dalam penelitian tersebut lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja karyawan
2	Hermita, Universitas Hasanuddin Makasar 2011.	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonas (PERSERO) Pankep.	Dalam penelitian tersebut stress kerja memiliki pengaruh sebesar 16,2% terhadap kinerja karyawan.

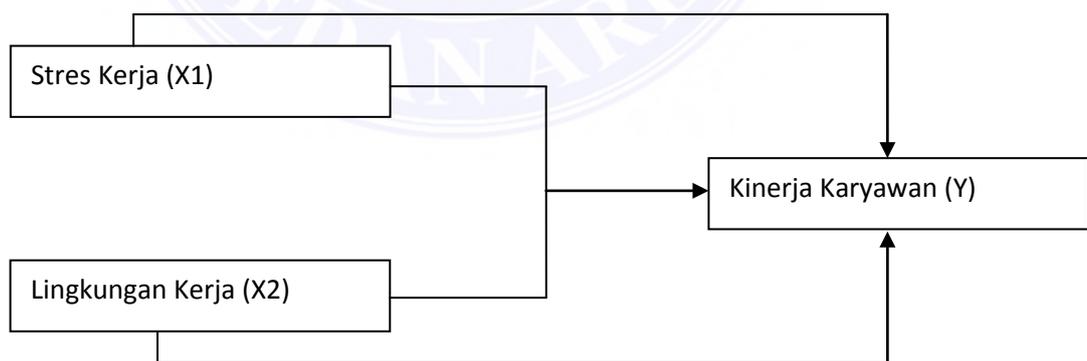
## E. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik diharapkan perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan hal-hal yang mendukung tercapainya tingkat kinerja yang baik.

Stress kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja . Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Sedarmayati(2009:90) defenisi lingkungan kerja sebagai berikut:

“ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Mengenai stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari tinjauan teoritis yang mencerminkan hubungan antar variable yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

Berdasarkan kerangka konseptual, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa
3. Stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi dan waktu penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Sugiyono (2010:55) jenis penelitian ini mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen ( variable yang mempengaruhi) dan variable dependen ( variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variable atau lebih dari beberapa populasi atau sample dengan teknik pengambilan sample secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian adalah PT. Alva Karya Perkasa Medan Ayahanda jl. Jangka No 3 Medan

##### **3. Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2015 s/d September 2016. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3.I**  
**Rincian Waktu Penelitian**

	Kegiatan	Bulan															
		Des 2015				Jan-Mei 2016				Jun-Agu 2016				Sep 2016			
		No	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																
2	Pembuatan dan bimbingan proposal																
3	Seminar proposal																
4	Pengumpulan data																
5	Penyusunan dan bimbingan skripsi																
6	Pengajuan sidang dan ujian akhir																

**B. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alva Karya Perkasa Medan yang berjumlah 120 orang.

**2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2009 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada karyawan tetap di . Alva Karya Perkasa Medan menggunakan

teknik penarikan sampel jenuh (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Menurut Sugiyono (2005:44), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Alva Karya Perkasa Medan. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah “**Sampel Jenuh**” dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti adalah 120 karyawan. Untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat digunakan dengan metode slovin karena sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Dengan demikian dengan menggunakan rumus slovin pengambilan sampel yang penulis lakukan pada PT. Alva Karya Perkasa Medan adalah sebanyak orang.

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah pupolasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan batas kesalahan 10%.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di . Alva Karya Perkasa Medan yang berjumlah berjumlah 54 karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus.

### C. Defenisi Operasional Variable

Defenisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalah pemahaman dan perbedaan penafsiran terkait dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian, yaitu “Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alva Karya Perkasa Medan maka definisi operasional yang perlu untuk dijelaskan yaitu:

**Tabel III.II**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stress Kerja (X1)	Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> <li>4. Kepemimpinan</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Kondisi suara</li> <li>3. Penggunaan warna</li> <li>4. Musik</li> <li>5. Temperatur atau kelembaban</li> <li>6. Hubungan karyawan</li> </ol>	Ikert

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Disiplin kerja</li> <li>4. Inisiatif</li> </ol>	Likert
----------------------	--	---	--------

## 5. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu:

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. Seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variable dan masalah penelitian.

### 2. Data Skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:194) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2010:193) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Skala Likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010:199) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut table instrument skala likert:

**Tabel III.III**  
**Tabel Instrumen Skala likert**

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

## **7. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

#### **a. Uji validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode corrected item dengan alat bantu program SPSS statistic 17.0 for windows, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid

#### **b. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

#### **2. Uji Statistik**

Menurut Sugiyono (2010:134) mengatakan analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen

(bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk tiga prediktor (variable independen) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variable terikat (Kepuasan Kerja)  
X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Disiplin Kerja)  
X = Variabel bebas (Penilaian Kinerja)  
A = Konstanta  
 $\beta_{1,2}$  = Koefisien Regresi  
e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0.05(5%)

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi ganda dimana penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu SPSS statistic 17.0 for windows untuk mempermudah penelitian.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (T)

Uji T statistic statistik untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria Pengujian:

Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

#### b. Uji Simultan (F)

Uji F, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria Pengujian:

Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

#### **4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

#### **5. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.S. (2010). **Prosedur Penelitian**,Rineka Cipta, Jakarta
- Edi Sutrisno. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana, Jakarta
- Fahmi Irham. (2014). **Perilaku Organisasi**, Alfabeta, Bandung
- Hasibuan. Malayu S.P. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Malthis (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara,A. A, Anwar Prabu. (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Refika Aditama, Bandung
- (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung
- (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remanja Rosdakarya, Bandung
- Newstroom ,John w, Davis, Keith. (2007). **Perilaku Dalam Organisasi**. Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P (2006). **Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia**, PT. INT AN SEJATI, Klaten
- Schultz (2006). **Psychology and Work Today**. New Jersey. Prentice hall
- Sedarmayati. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung

Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabet, Bandung

Sugiyono. (2010). **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabet, Bandung

Suryadi Prawirosentono.(2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan**, Yogyakarta BPFE.

Wibowo.(2007). **Manajemen kinerja**,Raja Grafindo Prasada, Jakarta

----- . (2014). **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat, Raja Grafindo Prasada, Jakarta

#### JURNAL

Lewa, K. Lip, Idham, Eka dan Subowo. (2005). **Jurnal Sinergi** : kajian bisnis dan Manajemen Edisi Khusus On Human Resources. “ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon”.

#### SKRIPSI

Hermita, 2011, **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEMEN TONASA(PERSERO) PANGKEP**, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin.Makassar

Meirina Lubis,2013, **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AMIK TUNAS PERMATA SIANTAR**, Skripsi Fakultas Eskonomi, Universitas Sumatera Utara.Medan

**Lampiran 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Responden Yang Terhormat,

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen. Salah satu syarat dalam penyusunan Skripsi adalah dengan melakukan penelitian melalui pengisian angket dengan judul penelitian adalah **“PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALVA KARYA PERKASA MEDAN ”**. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia mengisi angket penelitian ini dengan sebenar-benarnya atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat  
saya,

Masyit  
ah

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Responden :

No Responden :

Usia : Tahun

Jenis kelamin : Laki-Laki ( )  
Perempuan ( )

Jabatan :

Unit Kerja :

Pendidikan Terakhir: SMA ( )

D-III ( )

S-1 ( )

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

Berilah tanda ceklist (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang Bapak/Ibu di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Sangat setuju ST =5

Setuju S =4

Ragu-Ragu RR =3

Tidak Setuju TS =2

Sangat Tidak Setuju STS=1

### DAFTAR PERNYATAAN

#### A. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS $X_1$ (STRESS KERJA)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		ST	S	RR	TS	STS
1	Tugas yang diberikan memberatkan saya sehingga membuat saya frustrasi					
2	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai peran dan keahlian saya sehingga membuat saya stres					
3	Saya merasa resah terhadap persaingan yang tidak sehat sesama teman kerja saya					
4	Saya merasa terbebani jika atasan saya menuntut pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya					

#### B. PERNYATAAN VARIABLE BEBAS $X_2$ (LINGKUNGAN KERJA)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		ST	S	RR	TS	STS
1	Penerangan dalam ruangan kerja kerja saya dapat mempelancar saya dalam bekerja					
2	Suara yang terlalu keras membuat saya tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja					

3	Warna cat dinding ditempat kerja saya mempengaruhi mood saya dalam bekerja					
4	Musik dapat menambah semangat kerja saya					

**C. PERNYATAAN VARIABEL TERIKAT Y (KINERJA KARYAWAN)**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		ST	S	RR	TS	STS
1	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan					
2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya					
3	Saya selalu berusaha disiplin terhadap peraturan perusahaan					
4	Saya selalu berinisiatif untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan					

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA RESPONDEN**

Stres kerja				Lingkungan Kerja				Kinerja Karyawan			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4
4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4
5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3

5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4

**LAMPIRAN 3  
HASIL UJI SPSS**

**Frequency Table**

Stres kerja (X1)

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,4	7,4	7,4
Valid 4,00	33	61,1	61,1	68,5
Valid 5,00	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	7,4	7,4	7,4
Valid 4,00	33	61,1	61,1	68,5
Valid 5,00	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	13,0	13,0	13,0
Valid 4,00	32	59,3	59,3	72,2
Valid 5,00	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	18,5	18,5	18,5
Valid 4,00	28	51,9	51,9	70,4

5,00	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Lingkungan kerja (X2)

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	20,4	20,4	20,4
4,00	27	50,0	50,0	70,4
5,00	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	14,8	14,8	14,8
4,00	26	48,1	48,1	63,0
5,00	20	37,0	37,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	12	22,2	22,2	24,1
4,00	29	53,7	53,7	77,8
5,00	12	22,2	22,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	11,1	11,1	11,1
4,00	33	61,1	61,1	72,2
5,00	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan(Y)

**P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,9	1,9	1,9
3,00	5	9,3	9,3	11,1
4,00	28	51,9	51,9	63,0
5,00	20	37,0	37,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	11,1	11,1	11,1
4,00	33	61,1	61,1	72,2
5,00	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	20,4	20,4	20,4
4,00	27	50,0	50,0	70,4
5,00	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

**P12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	14,8	14,8	14,8
4,00	26	48,1	48,1	63,0
5,00	20	37,0	37,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

## Hasil uji validitas dan reliabelitas

### Variabel Stress Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	12,6000	2,989	,674	,885
q2	12,5000	2,474	,873	,807
q3	12,3500	3,187	,614	,904
q4	12,5000	2,474	,873	,807

### Variabel Lingkungan Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q5	12,2000	2,379	,621	,836
q6	12,4000	2,147	,720	,794
q7	12,1000	2,726	,637	,834
q8	12,5000	2,053	,803	,754

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q9	12,6000	2,147	,590	,930
q10	12,4500	2,155	,896	,784
q11	12,5000	2,368	,784	,830
q12	12,5500	2,471	,777	,837

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,818 <sup>a</sup>	,668	,655	1,23553	,668	51,417	2	51	,000	2,264

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,980	2	78,490	51,417	,000 <sup>b</sup>
	Residual	77,853	51	1,527		
	Total	234,833	53			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

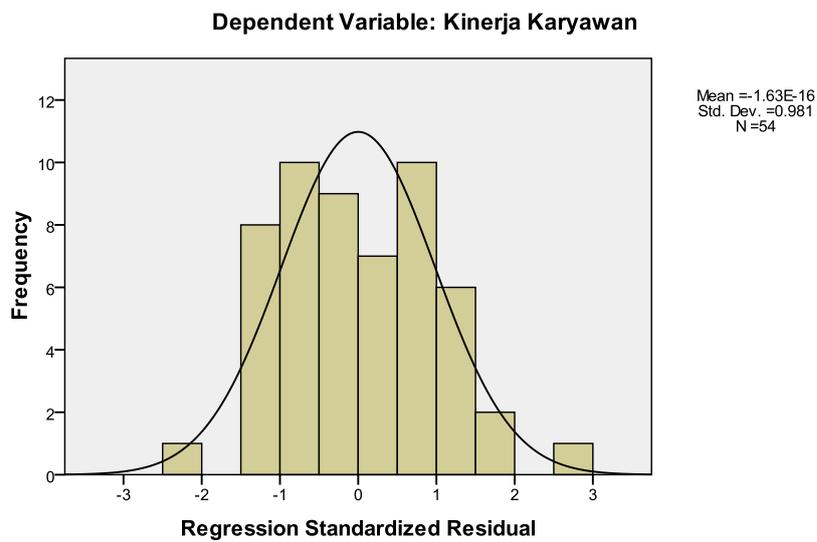
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	3,086	1,863		2,120	,268					
1 Stress kerja	,399	,108	,353	3,703	,001	,659	,460	,299	,715	1,399
Lingkungan kerja	,738	,123	,573	6,003	,000	,761	,643	,484	,715	1,399

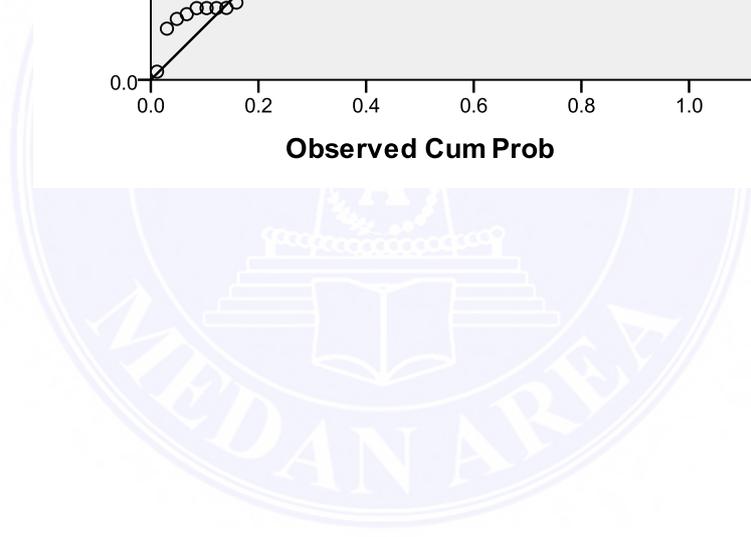
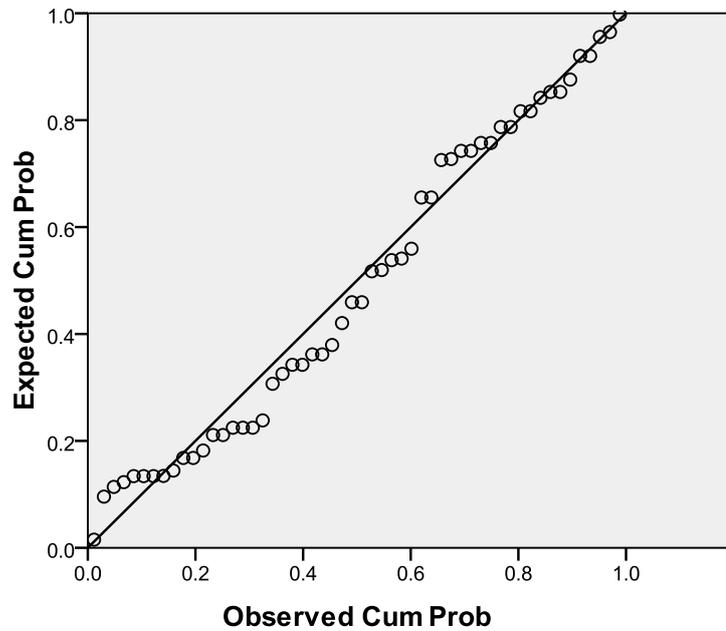
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

