PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CENTRAL PROTEINA PRIMA Tbk. MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

MUHAMMAD RIDHA IHSAN
NPM : 13.832.0077

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

Judul Skripsi	:	Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk. Medan
Nama Mahasiswa	:	MUHAMMAD RIDHA IHSAN
No. Stambuk	:	13 832 0077
Program	:	Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
(Drs. H. Miftahuddin, MBA)	(H. Syahriandi, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan	Dekan
(Adelina Lubis, SE.,M.Si)	(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 2017

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Central Proteina Prima Tbk.sebanyak 60 orang . Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan diambil dari seluruh populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel stress kerja sebesar 11.065 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 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. Dan nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar -3.032 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,004 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 72.859 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 dengan sig $_{0,000}<\alpha_{0,05,}$ menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti stress kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,719. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = R^2 x 100%, sehingga diperoleh KD = 76,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 71,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh stress kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at PT Central Proteina Prima Tbk. Field. The type of this research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this research is all employees of PT Central Proteina Prima Tbk. As many as 60 people. And by using the saturated sample technique, the sample size in this study as many as 60 employees taken from the entire population.

Based on the result of t test can be seen that t arithmetic on job stress variable equal to 11,065 bigger than t table equal to 2,000 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,005. Based on these values, the work stress variable has a positive and significant effect on the performance variable. And t value of work environment count equal to -3.032 smaller than t table equal to 2.000 with sig 0,004 smaller than limit of significance equal to 0,005, then work environment variable by parsial have negative and significant influence to performance variable. Based on the result of F test, it is obtained Fcount of 72.859 bigger than Ftable equal to 3,20 with sig 0,000 <α0,05, show Ho rejected and Ha accepted, mean work stress and work environment simultaneously have positive and significant influence to performance variable . The value of R Square obtained is 0.719. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = R2 x 100%, so obtained KD = 76.4%. This figure shows that 71.9% performance (dependent variable) can be explained by work stress and work environment. The remaining 28.1% is influenced by other factors not described in this study

Keywords: Work Stress, Work Environment, Performance

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan peyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. 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 sehinga 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 saya Ayah (**H. Rusman Effendi**) dan Ibu (**Nurmaini**) yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu 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. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area
4. 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 menyelesaikan Skripsi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

5. Bapak H. Syahriandi SE, Msi Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, September 2017

M. Ridho Ikhsan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak i
Kata Pengantar ii
Daftar isi iv
Daftar Tabel..... vi
Daftar Gambar..... vii

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..... 18
3. Penilaian Kinerja..... 19
4. Indikator Kinerja 20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian 24
B. Populasi dan Sample 25
C. Defenisi Operasional Variable 26
D. Jenis dan Sumber Data 27
E. Teknik Pengumpulan Data 28
F. Teknik Analisis Data 29

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 34
   1. Gambaran Umum Perusahaan 34
   2. Struktur Organisasi 36
   3. Penyajian Data Responden 40
   4. Penyajian Data Angket Responden 41
B. Pembahasan
   1. Uji Validitas dan Reabilitas 49
   2. Uji Asumsi Klasik 52
   3. Uji Statistik 56
   4. Uji Hipotesis 58
   5. Koefisien Determinasi 60
C. Pembahasan Hasil Penelitian 61

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan 62
B. Saran 63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	25
Tabel III.2	Operasional variabel	27
Tabel III.3	Tabel Instrumen Skala Likert	29
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel IV.2	Usia Responden	40
Tabel IV.3.	Pendidikan responden.....	41
Tabel IV.4	Tugas yang diberikan memberatkan saya sehingga membuat saya frustasi.....	42
Tabel IV.5	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai peran dan keahlian saya sehingga membuat saya stres.....	42
Tabel IV.6	Saya merasa resah terhadap persaingan yang tidak sehat sesama teman kerja saya.....	43
Tabel IV.7	Saya merasa terbebani jika atasan saya menuntut pekerjaan yang tidah sesuai dengan kemampuan saya.	43
Tabel IV.8	Saya tidak suka apabila saya berkerja dalam tekanan	44
Tabel IV.9	Penerangan dalam ruangan kerja kerja saya dapat mempelancar saya dalam bekerja	44
Tabel IV.10	Suara yang terlalu keras membuat saya tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja	45
Tabel IV.11	Warna cat dinding ditempat kerja saya mempengaruhi mood saya dalam bekerja.....	45
Tabel IV.12	Musik dapat menambah semangat kerja saya.	46
Tabel IV.13	Hubungan antara karyawan dan pimipinan membantu anda dalam bekerja.....	46

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tabel IV.14	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan	47
Tabel IV.15	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya	47
Tabel IV.16	Saya selalu berusaha disiplin terhadap peraturan perusahaan.	48
Tabel IV.17	Saya selalu berinisiatif untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan	48
Tabel IV.18	Saya menguasai perkerjaan yang saya tangani	49
Tabel IV.19	Estimasi Uji Validitas	50
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	51
Tabel IV.21	Uji Multikonolinearitas	55
Tabel IV.22	Analisis Linear Berganda	57
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji F)	58
Tabel IV.24	Uji Parsial (Uji T)	59
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi	60

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	22
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Central Proteina Medan	36
Gambar IV.2	Histogram	53
Gambar IV.3	Normal *Probability Plot*	54
Gambar IV.4	Grafik *scatterplot*.....	56

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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 karyawann ya, 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 perusahaann yang terlalu keras yang maka hal ini akan menimbulkan stress bagi seorang karyawan. Seorang karyawan yang stress akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan menggangu pekerjaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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. Lingkugan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam dalam pencapaian tujuan yang diinginka 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 Central Proteina Prima Tbk. Medan.**

B. Perumusan Masalah

Berdasakan latar belakang yang telah dikemuakan sebelumya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan
3. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penilitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.

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, penilitian ini dapat dijdikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT Central

Proteina Prima Tbk. 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 upayah 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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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 menjad;i 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 kondidi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinanyang 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 frustasi 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 psikiolog,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 lebih sehat dan berkembang.

Pola harmonis, adalah pola menghadspi 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 keteraturan 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 realistik.

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) limgkungan 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 diamana 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 diamana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjanya atau dalam keadaaan 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 dalamn 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 ligkumgan 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 mahluk 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 sebagaian dari geteran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Geteran mekanis pada umumnya sangat menggangu 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 menganggu 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 oerlu 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 perilku 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 penelitan 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 pemelitian 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 dalm 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, begantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

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 ynag 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 klarakteristik 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. Penialaian 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 tinkat 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 pengunaan 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 kemajuaan 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 anngota 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 StressKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amik Tunas Bangsa Pematang Siantar	Dalam penelitian tersebutlingkungan 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

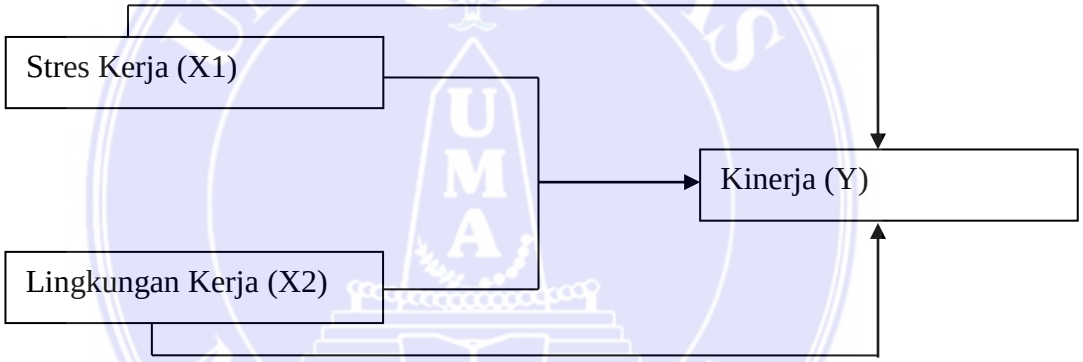
Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik diharapkan perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan hal-hal yang mendukung tercapainya tingkat kinerja yang baik.

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 diamana 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 tinjuan teoritis yang mencerminkan hubungan antar variable yang sedang diteliti dan merumumuskan hipotesis yang bebentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

Berdasarkan kerangka konseptual, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk
3. Stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT Central Proteina Prima Tbk Medan yang beralamat di Jalan Sisingamaraja KM 8,5 (amplas)Tanjung Morawa. No. telp: +62 61 7867678

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2017.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tabel III.1

Rencana waktu Penelitian

No	Kegiatan	2017																			
		Jan				Feb				Mar				Aprl				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyelesaian Proposal																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar proposal																				
5	Pengumpulan data																				
6	Pengolahan data																				
7	Seminar hasil																				
8	Penyelesaian skripsi																				
9	Meja hijau																				

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 Central Proteina Prima Tbk Medan Medan yang berjumlah 60 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 PT Central Proteina Prima Tbk Medan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT Central Proteina Prima Tbk Medan yang berjumlah berjumlah 60 orang karyawan , dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.2.
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stress Kerja (X1)	Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Kepemimpinan	*Likert*
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.	1. Penerangan 2. Kondisi suara 3. Penggunaan warna 4. Musik	*Likert*
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif	*Likert*

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1.Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,(2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT Central Proteina Prima Tbk Medan.

2.Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono, (2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu karyawan PT Central Proteina Prima Tbk Medan.

Sumber Data:

1.Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT Central Proteina Prima Tbk Medan.

2. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan PT Central Proteina Prima Tbk Medan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:194) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan obervasi (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, pandapat 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

b. 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 correcred 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 konsensistensi alat ukur, apakah alat pengukururan 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 dikelompokan 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 depenen (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) :

$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

Dimana :

Y =Variable terikat (Kinerja)

X1 = Variabel bebas (Stress Kerja)

X2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

A = Konstanta

β1,2 = 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 (Uji t)

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

Kriteria Pengujian:

Dimana $r_{hitung} > t_{tabel}$ = H0 ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = H0 diterima

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Kriteria Pengujian:

Dimana Fhitung > Ftabel = H0 ditolak

Fhitung <Ftabel = H0 diterima

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi kelasik. Dalam asumsi kelasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas 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 yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefesien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerane* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lalinnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama denga nilai VIF tinggi, karena VIF = 1/ *Tolerance.* Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas 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 homoskesdastisias, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R2) yaitu angka yang menunjukan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (0 < adjusted R2 < 1), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

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 DayaManusia**, 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".

Hermita, 2011, **Pengaruh Stress Kerja terhadapKinerja 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**, Skipsi 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. CENTRAL PROTEINA PRIMA 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,

M. Ridho Ikhsan

INDENTITAS 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 (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasan, 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 frustasi					
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 tidah sesuai dengan kemampuan saya					
5	Saya tidak suka apabila saya berkerja dalam tekanan					

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					
5	Hubungan antara karyawan dan pimipinan membantu anda dalam bekerja					

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					
5	Saya menguasai perkerjaan yang saya tangani.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Responden

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	23	21	24
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	20	21	20
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	24	23	25
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	21	19	22
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	19	21	19
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	22	21	22
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	24	22	23
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	22	21	20
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	21	23	21
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	21	20	21
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	23	22	23
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	21	22	23
13	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	18	17	19
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	24	22	25
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	17	18	19
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	22	20	24
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	23	22
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	23	22
19	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	22	20	22
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	4	21	22	21
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	20	22	21
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	22	20	24
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	21	18	23
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	23	21	23
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	21	24	20
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	23	22	22
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	20	20	19
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	20	21	21
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	22	21	24
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	23	21	24
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	23	22	22
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	23	22	24
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	24	23	24
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	23	21	23
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	22	19	23
37	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	22	22	21
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	24	23	24
39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	23	21	23
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	22	19	23
41	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	23	21	24
42	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	20	21	20
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	24	23	25
44	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	21	19	22
45	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	19	21	19
46	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	22	21	22
47	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	24	22	23

48	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	22	21	20
49	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	21	23	21
50	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	21	20	21
51	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	23	22	23
52	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	21	22	23
53	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	18	17	19
54	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	24	22	25
55	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	17	18	19
56	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	22	20	24
57	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	23	22
58	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	23	23	22
59	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	22	20	22
60	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	4	21	22	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.00	3.429	.791	.874
P2	17.07	3.067	.806	.870
P3	17.00	3.714	.608	.909
P4	17.27	3.210	.721	.890
P5	17.00	3.286	.888	.854

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	16.80	3.171	.822	.825
P7	17.07	2.924	.769	.834
P8	16.80	3.171	.822	.825
P9	17.00	2.571	.905	.795
P10	16.87	4.124	.372	.933

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	16.80	4.743	.724	.838
P12	17.00	3.857	.704	.843
P13	16.87	4.695	.788	.828
P14	16.93	4.352	.765	.823
P15	17.20	4.171	.601	.871

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	10	16.7	16.7	20.0
	4	15	25.0	25.0	45.0
	5	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	32	53.3	53.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.7	6.7	6.7
	4	32	53.3	53.3	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	38.3	38.3	38.3
	5	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	75.0	75.0	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.3	8.3	8.3
	4	40	66.7	66.7	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	28	46.7	46.7	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	32	53.3	53.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.0	20.0	20.0
	4	29	48.3	48.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	75.0	75.0	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	4	6.7	6.7	6.7
	4.0	32	53.3	53.3	60.0
	5.0	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	10	16.7	16.7	20.0
	4	15	25.0	25.0	45.0
	5	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	26	43.3	43.3	46.7
	5	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	38.3	38.3	38.3
	5	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	30	50.0	50.0	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.03	1.766	60
StresKerja	21.72	1.738	60
LingkunganKerja	21.07	1.582	60

Correlations

		Kinerja	StresKerja	LingkunganKerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.821	.339
	StresKerja	.821	1.000	.617
	LingkunganKerja	.339	.617	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.004
	StresKerja	.000	.	.000
	LingkunganKerja	.004	.000	.
N	Kinerja	60	60	60
	StresKerja	60	60	60
	LingkunganKerja	60	60	60

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerja, StresKerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848[a]	.719	.709	.953

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.215	2	66.108	72.859	.000[a]
	Residual	51.718	57	.907		
	Total	183.933	59			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, StresKerja

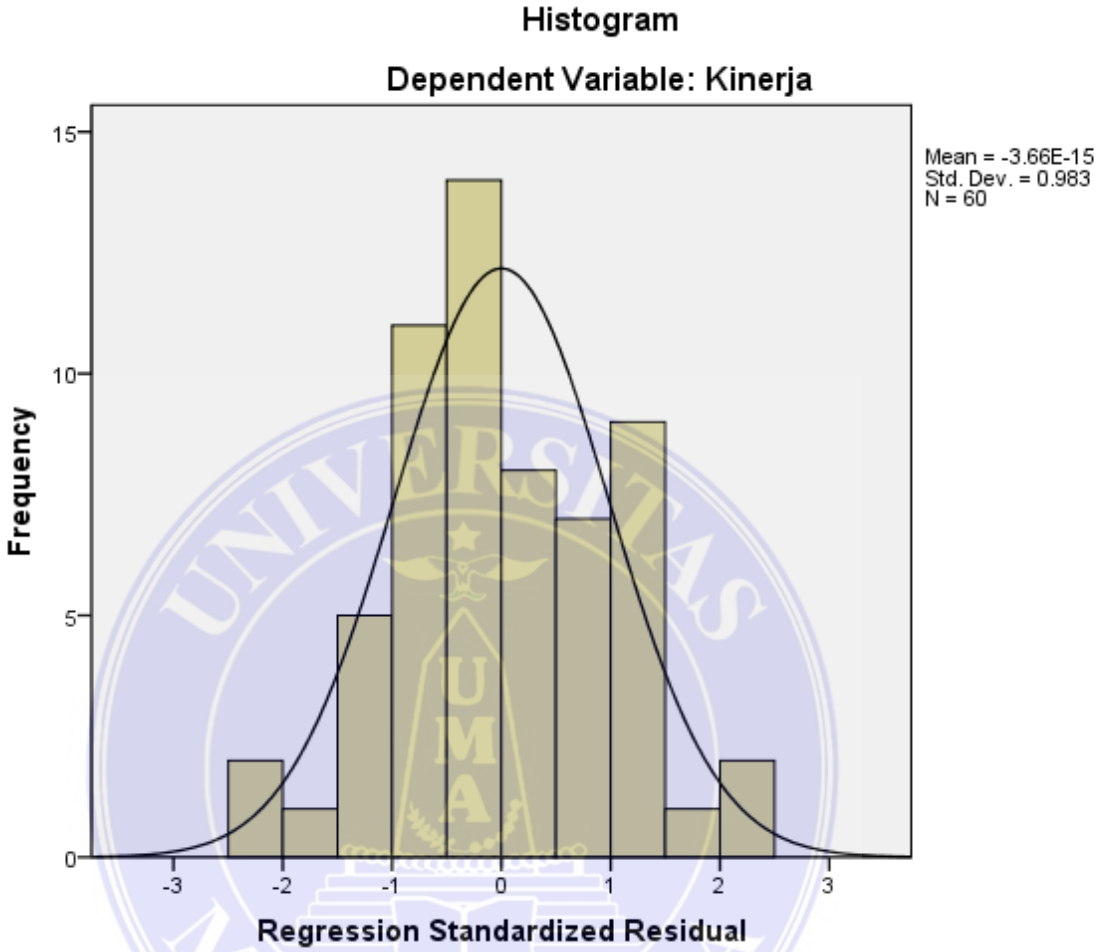
b. Dependent Variable: Kinerja

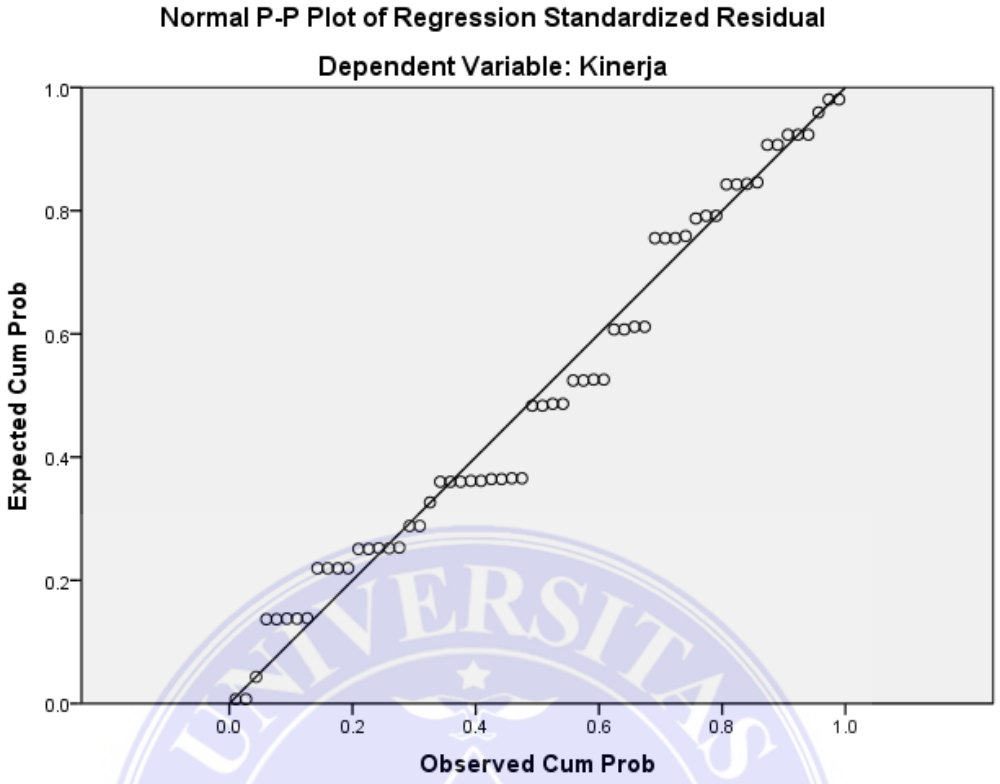
Coefficients[a]

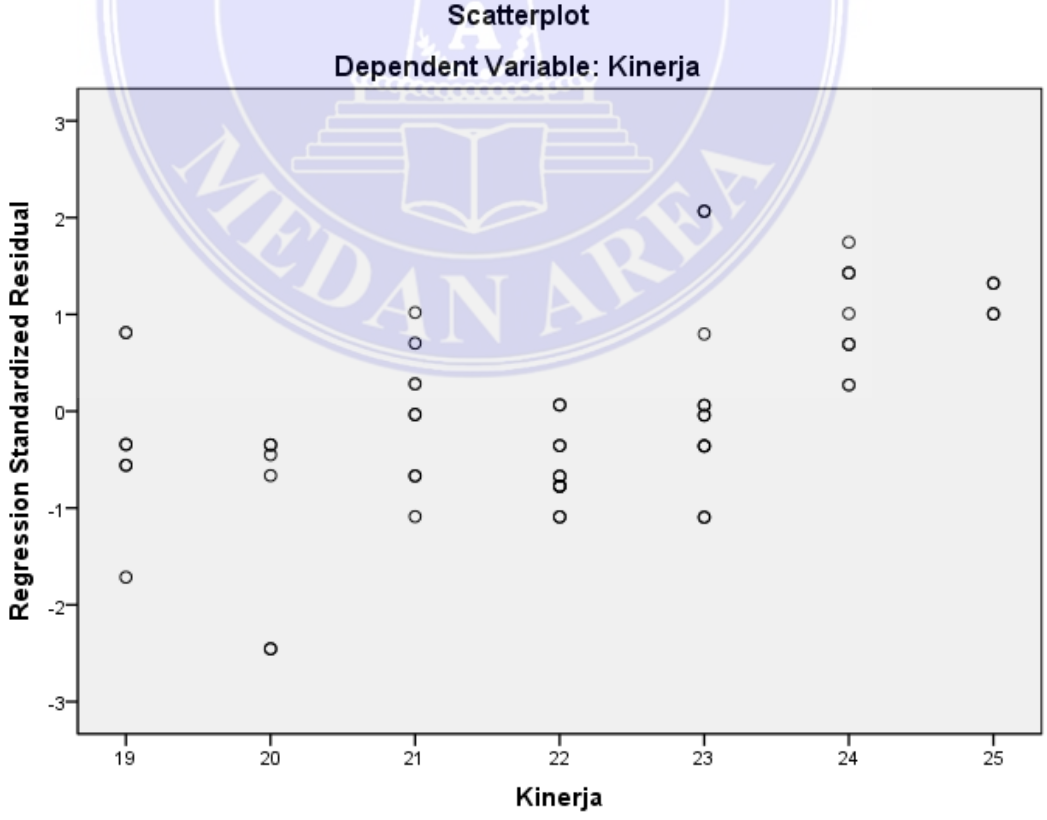
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.603	1.788		3.694	.000		
	StresKerja	1.004	.091	.988	11.065	.000	.619	1.615
	LingkunganKerja	.302	.100	.271	3.032	.004	.619	1.615

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts


Histogram
Dependent Variable: Kinerja
Mean = -3.66E-15
Std. Dev. = 0.983
N = 60
Frequency
15
10
5
0
-3
-2
-1
0
1
2
3
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0


Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja
Regression Standardized Residual
Kinerja
3
2
1
0
-1
-2
-3
19
20
21
22
23
24
25