

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

ANGGI SYAHPUTRA

NPM : 14 832 0196



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

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi
Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : ANGGI SYAHPUTRA

No. Stambuk : 14.832.0196

Program : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Adelina Lubis, SE, MSi)

Pembimbing II

(Hesti Sabrina SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Adelina Lubis, SE, Msi)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “**Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara**”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 200 pegawai. Dan dengan menggunakan rumus slovin teknik random sampling, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel stres kerja sebesar 5.491 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.668 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada variabel lingkungan kerja sebesar 3.004 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.668 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20.953 > 3.14 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$ yang berarti stres kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,380. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 38%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 38% kinerja pegawai (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the "Influence of Working Stress and Work Environment on Employee Performance at Local Tax Agency and Retribution of North Sumatra Province". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study is all employees of the Regional Tax and Retribution Agency of North Sumatra Province as many as 200 employees. And by using slovin formula random sampling technique, then the number of samples in this study as much as 66 respondents taken from some population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on job stress variables of 5.491 is greater than t table of 1668 with the probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the work stress variable has a positive and significant effect on the employee performance variable. At work environment variable equal to 3,004 bigger than t table equal to 1,668 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,05 hence work environment variable partially have positive and significant influence to employee performance variable. Based on F test result, it is obtained Fcount value $20.953 > 3.14$ with sig $0,000 < \alpha 0,05$ which means work stress and work environment simultaneously have positive and significant effect to employee performance variable. The value of R Square obtained is 0.380. To see the large influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 38%. This figure indicates that 38% employee performance (dependent variable) can be explained by job stress and work environment. The remaining 62% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Working Stress, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat 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 Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”** 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 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. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area sekaligus Pembimbing I saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Hesti Sabrina, SE, MSi Selaku Dosen 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 2014 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, Juli 2018

Anggi Syahputra

148320196

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Hipotesis.....	5
1.5.Manfaat Penelitian.....	5
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1.Stres kerja	
2.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	7
2.1.2. Faktor –faktor Penyebab Stres.....	8
2.1.3. Pendekatan Stres Kerja.....	9
2.1.4. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	10
2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.2.Lingkungan kerja	
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.3.Kinerja	
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.3.3. Penilaian Kinerja.....	23
2.3.4. Metode Penilaian Kinerja.....	25
2.3.5. Indikator Kinerja.....	26
2.4.Penelitian Terdahulu.....	28
2.5.Kerangka Konseptual.....	30

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1.Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.2.Populasi dan Sampel.....	33
3.3.Definisi Operasional.....	34
3.4.Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6.Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Hasil Penelitian.....	41
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.2. Struktur Organisasi.....	44
4.1.3. Penyajian data Responden.....	54
4.1.4. Penyajian data Angket Responden.....	56
4.2.Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	61

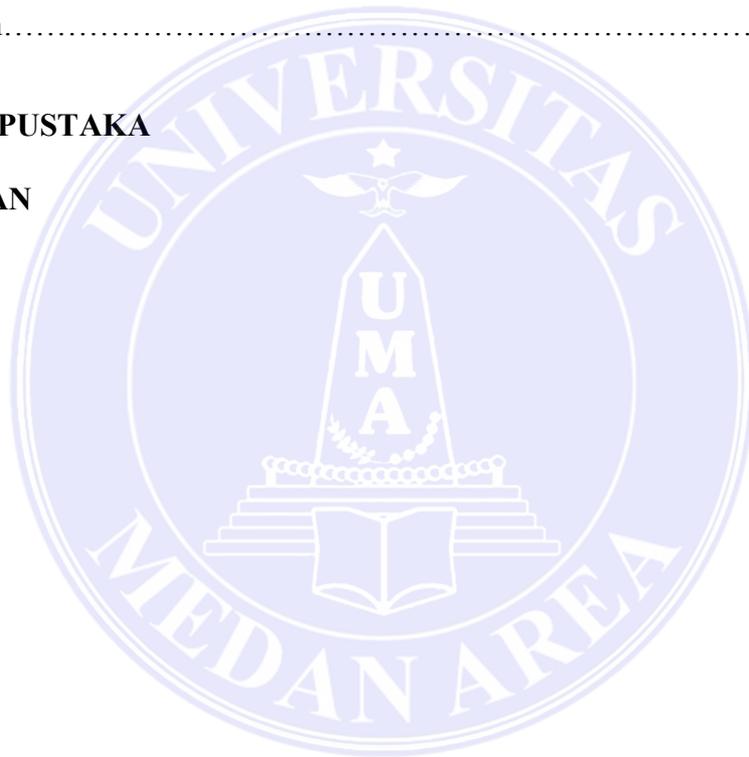
4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik.....	64
4.2.3. Uji Statistik.....	68
4.2.4. Uji Hipotesis.....	70
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	72
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

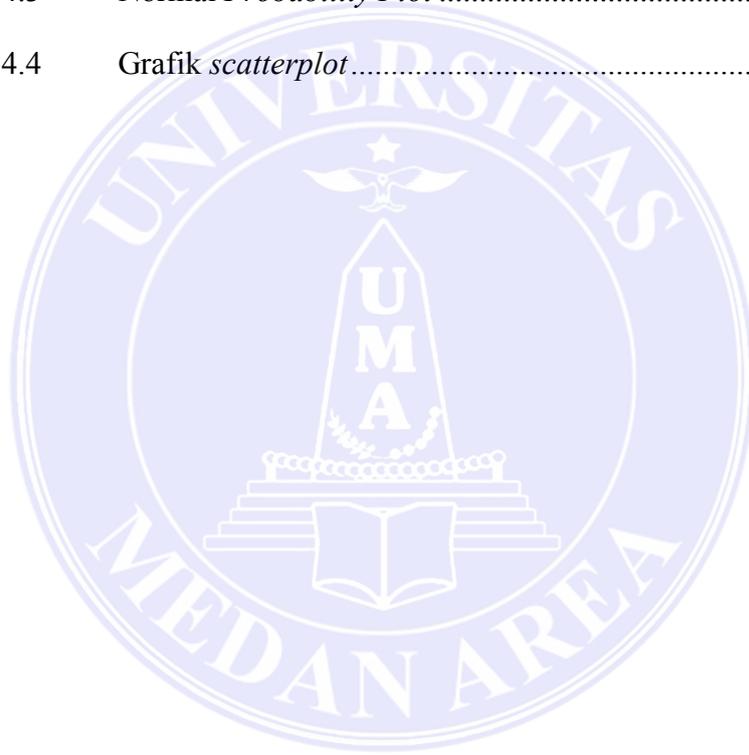


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2	Definisi Operasional	34
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.2	Usia Responden	55
Tabel 4.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Stres Kerja (X1)	57
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	58
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	59
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	61
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	63
Tabel 4.8	Uji Multikononlinearitas.....	67
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	69
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	70
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	71
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
Gambar 4.2	Histogram.....	65
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	66
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. 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. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai nya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai nya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan

perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para pegawai, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan..

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, Seorang pegawai yang stres akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan. Masalah dalam stres kerja dipenelitian ini adalah stres akibat tekanan target perusahaan juga sering dialami oleh pegawai sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa pegawai yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat. Keadaan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada perusahaan ini yang tentunya sangat merugikan diri pegawai dan perusahaan.

Selain faktor stres kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Salah satu caranya dengan menciptakan koordinasi yang baik berakibat penurunan serta naiknya tingkat pemborosan yang terjadi dalam perusahaan. Manajemen SDM dan keunggulan kompetitif akan mengembangkan program-program pengembangan dan pelatihan skills, penguatan komitmen kerja, dan

penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk memuaskan berbagai kebutuhan pegawai (Handoko, 2000: 22) antara beberapa aspek dalam perusahaan supaya terjalin kesinambungan yang saling menguntungkan

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara masalah yang terjadi pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja terjadi antara lain terlihat dari kinerja pegawai yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang stres akibat tekanan target perusahaan juga sering dialami oleh pegawai sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa pegawai yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin masih banyaknya yang terlambat masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya, dan masalah lingkungan kerja yang masih kurang bersih dan penuh dengan kebisingan disekitar kantor hal-hal seperti ini yang menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara

3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara.

1.4. Hipotesis

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara
3. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara

1.5. 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 stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara mengenai stres kerja dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja pegawai.

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 pengawasan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (2014:69) stres 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) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres 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 stres 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 pegawai 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 stres dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres pada prinsipnya

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

2.1.2. Faktor –faktor Penyebab Stres

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

- a. Stres karena tekanan dari dalam(*internal factor*)
- b. Stres 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 pegawai 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 pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.1.3. Pendekatan Stres Kerja

Ada 4 pendekatan terhadap sistem kerja kerja yaitu:

a. Pendekatan Dukungan Sosial

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

b. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai 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.

c. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

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

d. Pendekatan Kesehatan Pribadi

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

2.1.4. 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.

- a. 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.
- b. Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- c. 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 stres
- b. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres
- 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.

2.1.5. Indikator Stres Kerja

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

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

Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2007:90) yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
2. Stres karena peran, antara lain : ketidakjelasan peran.

3. Faktor interpersonal, meliputi : kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
4. Perkembangan karier, meliputi: promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

2.2.Lingkungan Kerja

2.2.1. 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 pegawai 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 diamana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaanya 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 pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.2.2. 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 pegawai 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 lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3. 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 pegawai, diantaranya adalah:

a. Penerangan Atau Cahaya Ditempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan 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. Kelembapan Ditempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, 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 kelembapan 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 Ditempat 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 Ditempat Kerja

Geteran mekanis artinya geteran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari geteran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Geteran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, 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 Ditempat 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 Ditempat 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 Ditempat 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 Ditempat Kerja

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

k. Keamanan Ditempat 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.

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.

2.2.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut 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, Sutton dan Rafaeli disimpulkan bahwa pegawai 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 pegawai khususnya pegawai 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 pegawai akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil penelitan Glass dan Singer disimpulkan bahwa suara gaduh akan berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja. Dari hasil penelitian W. Burns dan Kryter, dapat disimpulkan bahwa pegawai 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 pegawai dan sebagai sumber stres.

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, bergantung pada jenis

musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan pegawai dan kondisi ruang kerja.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan Gie dalam Nuraini (2013:103):

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:81).

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok,

yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, 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 diengaruhi 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.

2.3.3. 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 dan juga pegawai para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para pegawai 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 lain.

d. Efektifitas Sumber Daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari 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 pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. Alternation Ranking Method

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. Critical Incident Method

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

f. Narrative Form

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

g. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

h. Management by Objectives (MBO)

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

i. 360 Degree

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.3.5. Indikator Kinerja

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

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

a. Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.4. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Isnaini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus Pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Wulandari (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Liana Sari (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenagcemerlang Press	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Sobirin (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru Yogyakarta	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Surya Dharma (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

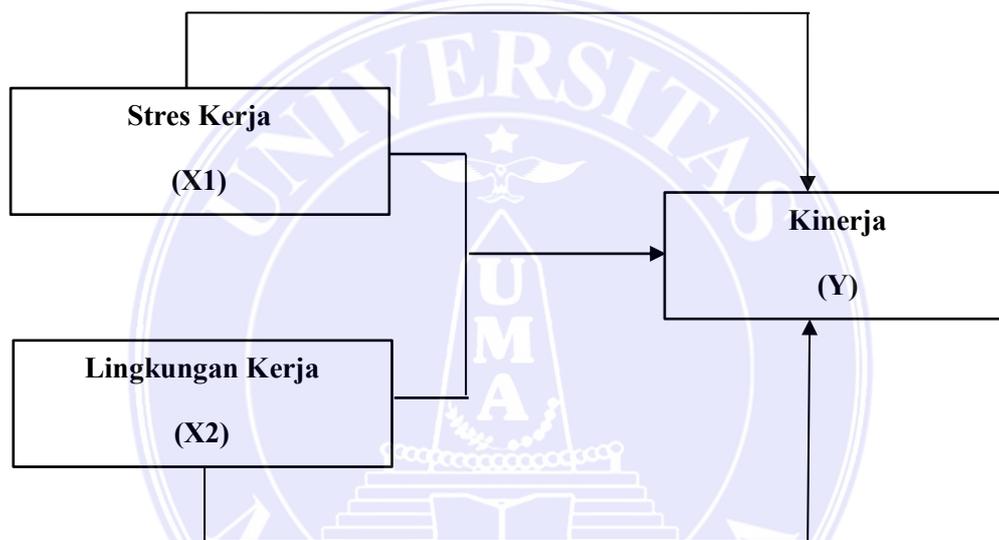
6.	Septianto (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	---------------------	--	--

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Menurut Mangkunegara (2013:87) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. 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”. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2009)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian pada Badan Penglolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara ini berlokasi di Jalan Serbaguna No. 10 Medan Helvetia.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Mei sampai Juli 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					
		Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis Data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja Hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 200 orang pegawai tetap.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan rumus slovin sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono 2006:87).” Menurut sugiyono (2008:68) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Teknik simple random sampling memungkinkan setiap unit sampling sebagai unsur populasi memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada

pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dari jumlah populasi 200 orang pegawai ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{200}{1 + 200 (0.1)^2} \\ &= 66 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 66 responden.

3.3. Definisi Operasional

Tabel III.2

Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Stres Kerja (X₁)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.	a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Kepemimpinan	<i>Skala Likert</i>

Lingkungan Kerja (X₂)	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.	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan (cahaya) b. Kondisi Suara c. Penggunaan Warna d. Musik 	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	<i>Skala Likert</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang diperoleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sampel penelitian.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada Badan Penglolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :
 - a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
 - b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
 - c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
 - d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau

fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur 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 dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X1 : Stres Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

E : *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikoliniearitas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

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

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

b. Uji parsial (Uji t)

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

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

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

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan 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 karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

Isnaini, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Wulandari, 2016, *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang.

Liana Sari, 2016, *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang cemerlang Press*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 Januari 2015

Sobirin, 2017, *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru Yogyakarta*, Universitas Islam Indonesia.

Surya Dharma, 2015, *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 Januari 2015

Septianto, 2015, *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015: 2491-

Buku:

As'ad, Moch. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Davis, Keith & John W. Newstorm. (1985). *Perilaku dalam Organisasi (Alih Bahasa: Agus Dharma)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Fauziah, Rosy. (2014). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: FE UNY.

Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu A. (2004). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Notoatmodjo. Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Panggabean, Mutiara S, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa: Tim Indeks)*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia

Roziqin, M. Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press

Siagian, Sondang P.. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara..

Sanstoso, Anton Budi. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank "X" *Skripsi*. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Graha Ilmu.

Sudijono, Anas. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

Susilo Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Umar .Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.



LAMPIRAN I

KUESIONER PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS STRES KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Tuntutan tugas						
1	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Tuntutan tugas dan target perusahaan terlalu tinggi					
Tuntutan peran						
3	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
4	Peran yang saya terima dip perusahaan ini sering bertentangan dengan satu sama lain					
Tuntutan antar pribadi						
5	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dalam rekan kerja dip perusahaan ini					
6	saya kadang merasa resah ketika terjadi perselisihan yang tidak sehat antar rekan kerja					
Kepemimpinan						
7	Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu deadline.					
8	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan saya.					

2. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan (Cahaya)						
1	Ruangan tempat saya bekerja dengan cahaya yang terang dapat membuat saya lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan.					
2	Pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan					
Kondisi suara						
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
4	saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari keramaian					
Penggunaan Warna						
5	Pemilihan warna pada ruang kerja saya membuat semangat dalam bekerja					
6.	Pemilihan warna yang tepat pada dinding ruang kerja saya membuat saya merasa nyaman sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Musik						
7.	Adanya alunan musik diruangan kerja saya membuat lebih konsentrasi					
8.	Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, membuat semangat kerja.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan					
2	Saya mampu merekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
4	Saya mampu mengembangkan solusi alternative dalam sebuah pekerjaan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efektivitas						
7	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan					
Kemandirian						
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan					
10	Saya dapat bekerja menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri					

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

Lampiran 2
Tabulasi Data Variabel Stres Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	4	4	35
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	5	3	4	5	4	4	4	4	33
5	2	4	5	4	4	4	4	5	32
6	5	4	4	5	4	4	5	5	36
7	5	4	5	5	5	4	5	4	37
8	4	5	5	4	4	4	4	4	34
9	4	4	5	4	4	5	4	4	34
10	3	5	5	4	4	4	4	4	33
11	5	5	5	4	4	5	4	4	36
12	4	4	4	5	4	4	4	4	33
13	4	3	3	4	4	3	3	4	28
14	5	4	5	5	5	4	3	4	35
15	3	3	3	4	4	4	4	5	30
16	4	4	5	5	4	4	5	5	36
17	5	5	4	5	4	5	5	4	37
18	5	5	4	5	4	5	4	4	36
19	5	4	4	5	4	4	3	5	34
20	3	5	5	4	4	5	4	4	34
21	4	4	4	4	4	5	4	4	33
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	5	5	34
24	5	4	5	5	4	5	5	5	38
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	4	4	35
27	3	4	5	4	4	4	5	5	34
28	4	4	4	4	4	4	5	5	34
29	4	4	4	4	4	5	5	5	35
30	5	3	5	5	4	5	5	4	36
31	5	5	4	5	4	4	5	4	36
32	5	4	4	5	5	4	4	4	35
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	4	36
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	5	35

37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	5	4	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	4	4	35
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	4	4	36
44	5	3	4	5	4	4	3	4	32
45	2	4	5	4	4	4	3	4	30
46	5	4	4	5	4	4	4	5	35
47	5	4	5	5	5	4	5	5	38
48	4	5	5	4	4	4	5	4	35
49	4	4	5	4	4	5	4	4	34
50	3	5	5	4	4	4	3	5	33
51	5	5	5	4	4	5	4	4	36
52	4	4	4	5	4	4	4	4	33
53	4	3	3	4	4	3	4	4	29
54	5	4	5	5	5	4	5	5	38
55	3	3	3	4	4	4	5	5	31
56	4	4	5	5	4	4	5	5	36
57	5	5	4	5	4	5	4	4	36
58	5	5	4	5	4	5	5	5	38
59	5	4	4	5	4	4	5	5	36
60	3	5	5	4	4	5	5	5	36
61	5	4	4	5	5	4	3	4	34
62	3	4	4	4	5	3	4	4	31
63	5	5	5	5	4	4	5	5	38
64	5	3	4	5	4	4	5	3	33
65	2	4	5	4	4	4	5	4	32
66	5	4	4	5	4	4	5	4	35

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	5	4	5	4	4	5	5	5	37
5	5	4	4	4	4	4	4	5	34
6	5	4	5	4	4	4	4	5	35
7	4	4	5	5	4	5	4	5	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	5	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	5	33
12	5	4	4	4	5	4	5	4	35
13	4	4	4	5	5	5	5	4	36
14	4	5	5	4	4	4	4	4	34
15	5	5	4	4	4	5	5	5	37
16	4	5	4	4	5	4	5	4	35
17	4	4	4	5	5	4	4	4	34
18	5	5	5	5	5	4	5	4	38
19	5	5	5	4	4	4	5	5	37
20	4	5	4	4	4	4	4	4	33
21	5	5	4	4	4	4	4	4	34
22	5	5	4	4	4	4	4	4	34
23	5	5	4	4	4	4	4	4	34
24	5	4	4	4	5	4	4	4	34
25	5	4	3	4	4	4	4	5	33
26	4	4	3	4	4	5	5	4	33
27	5	5	4	5	5	5	4	4	37
28	5	5	5	5	4	5	5	5	39
29	4	5	5	4	4	4	4	4	34
30	4	4	4	4	5	5	4	5	35
31	4	4	3	5	5	5	5	5	36
32	4	4	4	4	4	5	5	4	34
33	4	4	4	4	5	5	5	4	35
34	4	5	4	4	5	5	5	5	37
35	5	4	5	5	5	5	4	5	38
36	5	4	5	5	5	4	5	5	38
37	5	4	5	5	5	4	5	5	38

38	4	4	4	4	4	4	5	5	34
39	4	4	5	5	5	5	5	5	38
40	4	4	5	5	5	5	5	5	38
41	4	4	5	5	4	5	5	5	37
42	4	4	5	4	4	4	5	4	34
43	4	4	5	4	4	4	5	4	34
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	5	4	4	4	5	4	4	34
47	5	5	4	4	5	4	5	4	36
48	5	4	4	5	5	4	4	4	35
49	4	4	5	5	5	4	5	4	36
50	4	4	5	4	4	4	5	5	35
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	3	4	4	4	4	4	4	4	31
55	3	4	4	4	5	4	4	4	32
56	4	5	3	4	4	4	4	5	33
57	5	5	3	4	4	5	5	4	35
58	5	4	4	5	5	5	4	4	36
59	4	4	5	5	4	5	5	5	37
60	3	5	5	4	4	4	4	4	33
61	4	4	4	4	5	5	4	5	35
62	4	4	3	5	5	5	5	5	36
63	4	4	4	4	4	5	5	4	34
64	5	5	4	4	5	5	5	4	37
65	5	5	5	5	5	5	3	5	38
66	5	5	5	5	4	4	4	4	36

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
2	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	40
5	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	38
6	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
8	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
9	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
10	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	43
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
13	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
16	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
19	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
20	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	41
24	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
30	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	44
31	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
32	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
33	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
35	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
37	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46

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

LAMPIRAN 3
Variabel Stres Kerja (X1)

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
.924	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.33	9.095	.679	.921
P2	30.20	10.029	.650	.921
P3	30.07	9.067	.917	.901
P4	30.20	8.886	.815	.908
P5	30.00	9.857	.617	.923
P6	30.13	9.410	.827	.908
P7	30.20	8.886	.815	.908
P8	30.13	9.838	.669	.919

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

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
.932	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29.53	9.552	.836	.918
P2	29.27	10.210	.809	.921
P3	29.27	10.210	.809	.921
P4	29.53	9.838	.747	.925
P5	29.27	10.210	.809	.921
P6	29.53	9.552	.836	.918
P7	29.47	9.124	.889	.913
P8	29.33	11.524	.398	.946

Variabel Kinerja (Y)**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
.930	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.60	14.257	.873	.915
P2	38.73	13.781	.845	.916
P3	38.53	14.981	.653	.926
P4	38.67	14.810	.748	.922
P5	38.73	13.781	.845	.916
P6	38.67	15.095	.666	.926
P7	38.93	14.495	.666	.926
P8	38.93	14.638	.631	.928
P9	38.67	14.952	.707	.924
P10	38.53	14.981	.653	.926



LAMPIRAN 4
Variabel Stres Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.5	4.5	4.5
	3	12	18.2	18.2	22.7
	4	14	21.2	21.2	43.9
	5	37	56.1	56.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.6	13.6	13.6
	4	36	54.5	54.5	68.2
	5	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.1	6.1	6.1
	4	36	54.5	54.5	60.6
	5	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	37.9	37.9	37.9
	5	41	62.1	62.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	74.2	74.2	74.2
	5	17	25.8	25.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.1	9.1	9.1
	4	45	68.2	68.2	77.3
	5	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.6	10.6	10.6
	4	33	50.0	50.0	60.6
	5	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	42	63.6	63.6	65.2
	5	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.5	4.5	4.5
	4	39	59.1	59.1	63.6
	5	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	66.7	66.7	66.7
	5	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	6	9.1	9.1	9.1
	4	38	57.6	57.6	66.7
	5	22	33.3	33.3	100.0
Total		66	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	69.7	69.7	69.7
	5	20	30.3	30.3	100.0
Total		66	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	60.6	60.6	60.6
	5	26	39.4	39.4	100.0
Total		66	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	62.1	62.1	62.1
	5	25	37.9	37.9	100.0
Total		66	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	35	53.0	53.0	54.5
	5	30	45.5	45.5	100.0
Total		66	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	60.6	60.6	60.6
	5	26	39.4	39.4	100.0
Total		66	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	63.6	63.6	63.6
	5	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.0	3.0	3.0
	4	37	56.1	56.1	59.1
	5	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	3	4.5	4.5	6.1
	4	29	43.9	43.9	50.0
	5	33	50.0	50.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.5	4.5	4.5
	4	25	37.9	37.9	42.4
	5	38	57.6	57.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.0	3.0	3.0
	4	34	51.5	51.5	54.5
	5	30	45.5	45.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.0	3.0	3.0

	4	34	51.5	51.5	54.5
	5	30	45.5	45.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	3	4.5	4.5	6.1
	4	36	54.5	54.5	60.6
	5	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.5	4.5	4.5
	4	38	57.6	57.6	62.1
	5	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.1	6.1	6.1
	4	36	54.5	54.5	60.6
	5	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.6	13.6	13.6
	4	36	54.5	54.5	68.2
	5	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.71	3.243	66
Stres Kerja	34.44	2.206	66
Lingkungan Kerja	34.80	2.002	66

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Stres Kerja	.	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	.632 ^a	.399	.380	2.553

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.048	2	136.524	20.953	.000 ^a
	Residual	410.482	63	6.516		
	Total	683.530	65			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

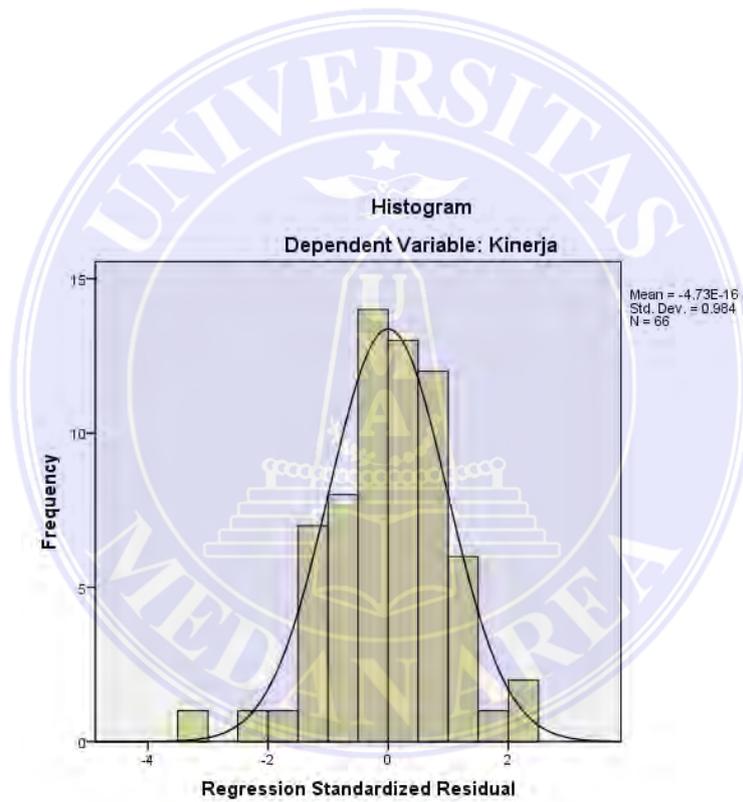
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	--------------------------	---	------	-------------------------

				s				
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.290	7.165		-.040	.968		
	Stres Kerja	.790	.144	.537	5.491	.000	.995	1.005
	Lingkungan Kerja	.483	.159	.298	3.044	.003	.995	1.005

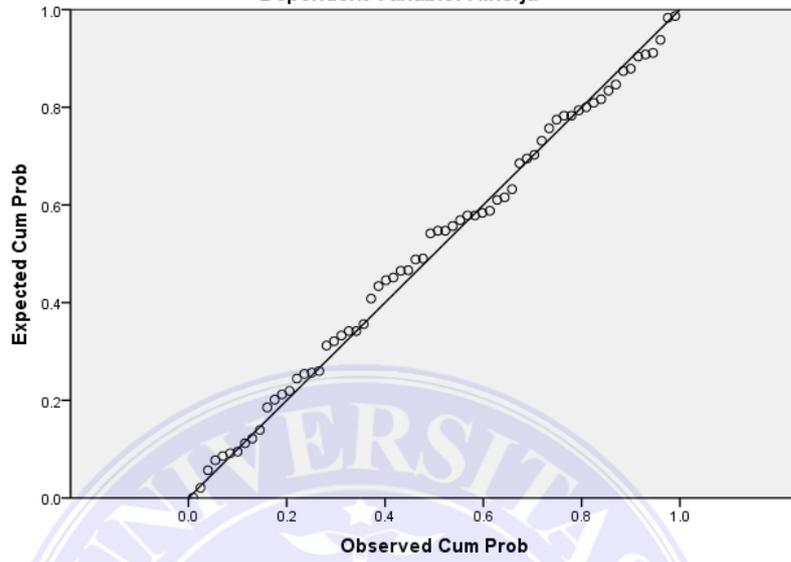
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

