

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

**Monica Alifia Marhaen
30701800080**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**

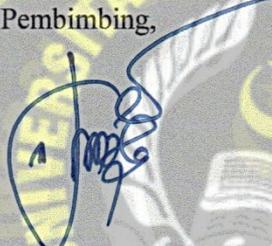
Dipersiapkan dan disusun oleh :

Monica Alifia Marhaen
30701800080

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal


Agustin Handayani, S.Psi., M.Si

1 Agustus 2023


Semarang, 1 Agustus 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M. Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Monica Alifia Marhaen
30701800080

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal 15 Agustus 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Inhasuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi

2. Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog

3. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si



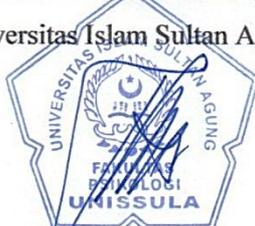
Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 5 September 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

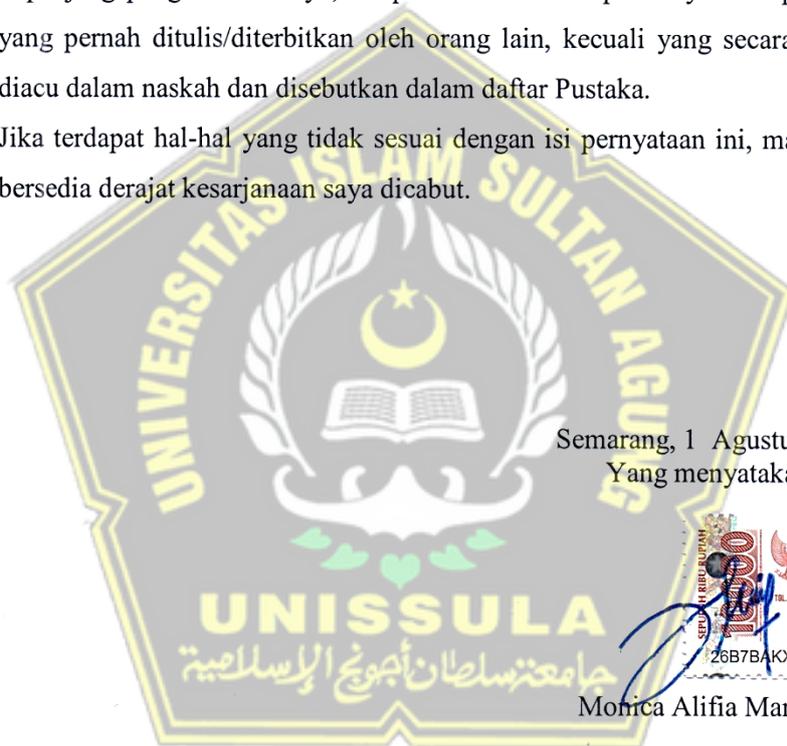


Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Monica Alifia Marhaen dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan guna memperoleh derajat sarjana pada suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar Pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat keserjanaan saya dicabut.



Semarang, 1 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Monica Alifia Marhaen

MOTTO

"Maka bersabarlah kamu dengan sabar yang baik."

(Q.S. Al Ma'arij : 5)

"Aku sesuai prasangka hambaku. Jika prasangka itu baik, maka kebaikan baginya. Dan apabila prasangka itu buruk, maka keburukan baginya."

(HR. Muslim 4849)

"Hadiah terbaik adalah apa yang kamu miliki dan takdir terbaik adalah apa yang sedang kamu jalani."

(Ust. Agam Fachrul)

"Saat memulai, abaikan kesempurnaan. Setelah memulai kejarlah kesempurnaan. Setelah selesai, terima ketidaksempurnaan."

(Nago Tejena)

"Long story short, I survived."

(Taylor Swift)



PERSEMBAHAN

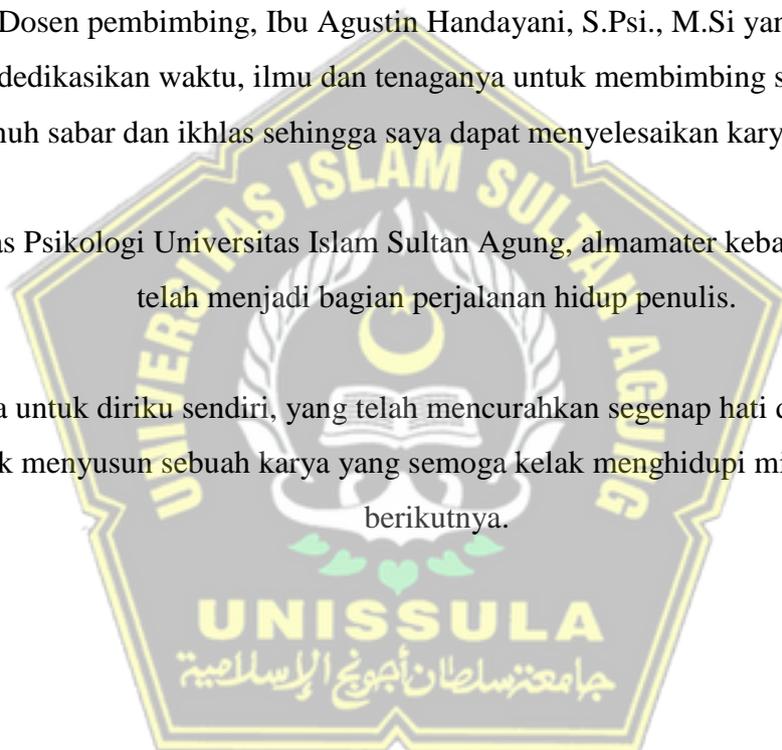
Penulis persembahkan karya tulis ini kepada :

Ayah dan Ibukku tercinta, Bapak Bambang Prakoso dan Ibu Sustriaeni, yang tidak henti-hentinya mendoakan, memberikan restu, kasih sayang dan dukungannya untuk penulis dapat menyelesaikan karya ini.

Dosen pembimbing, Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang telah mendedikasikan waktu, ilmu dan tenaganya untuk membimbing saya dengan penuh sabar dan ikhlas sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ini.

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung, almamater kebangganku yang telah menjadi bagian perjalanan hidup penulis.

Serta untuk diriku sendiri, yang telah mencurahkan segenap hati dan jiwanya untuk menyusun sebuah karya yang semoga kelak menghidupi mimpi-mimpi berikutnya.



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan ridho yang telah dianugerahkan kepada penulis, sehingga karya ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapatkan syafa'at beliau.

Tahun ke tahun, bulan ke bulan, minggu ke minggu, hari ke hari, akhirnya sebuah tugas besar terselesaikan. Entah sudah berapa emosi yang terbang, kekecewaan yang terpendam, berapa kepahitan yang tersimpan dan berapa harapan yang terenggam telah mengiringi hari-hari penulisan karya besar pertamaku ini. Tulisan ini adalah sebuah aktivitas berpikir. Sulaman kata demi kata yang banyak makna dan sesungguhnya tidak akan pernah selesai. Menemukan kesadaran bahwa manusia sesungguhnya adalah objek yang terus bergerak dinamis.

Terhadap segala proses yang telah penulis lalui, penulis menyadari dalam proses tersebut ada banyak kendala yang penulis hadapi. Oleh karena itu penulis ingin berterimakasih yang pertama kepada Allah SWT Tuhan semesta raya, dengan segala energi positifnya mampu membuat penulis mampu menyelesaikan karya ini dengan lebih ringan. Adapun pihak-pihak yang memiliki andil besar lainnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas dedikasinya dalam kelancaran proses akademik.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Magang yang telah mendedikasikan waktu, ilmu dan tenaganya dalam proses akademik, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

3. Ibu Inhastuti Sugiasih, M.Psi selaku Dosen Wali yang telah bersedia memberikan arahan dan dukungan selama proses akademik berlangsung.
4. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas seluruh dedikasinya dalam memberikan dukungan, ilmu dan motivasi kepada penulis.
5. Bapak, Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah membantu dalam proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak Dimas Tommy Radityo selaku Manager HRGA Legal PT Triangle Motorindo Semarang yang sudah memberikan ilmu dan ijinnya kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Ghinasaffa Auliza selaku HRD PT Triangle Motorindo Semarang yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Seluruh karyawan PT Triangle Motorindo Semarang atas kerelaan dan kemurahan hatinya membantu penulis dalam proses penelitian.
9. Ibu Sustriaeni dan Bapak Bambang Prakoso yang telah memberikan do'a dan dukungan untuk penulis dalam melakukan kegiatan akademik apapun, sekaligus yang telah membesarkan dan merawat penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Psikologi'18
11. Sahabat-sahabat yang telah bersedia menampung keluh kesah penulis serta memberikan penulis motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. *Last but not least, I wanna thank me for doing all this hardwork. I wanna thank me for believing myself and never quitting. I wanna thank me for still being me all the times. I wanna thank me for everything I've passed.*
13. Berbagai pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan dan sumbangan perannya terhadap keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini telah penulis susun dengan proses sebaik-baiknya. Adapun peneliti menyadari bahwa karya tulis ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna membantu menyempurnakan karya ini. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya bidang ilmu psikologi industri dan klinis.

Semarang, 1 Agustus 2023

Penulis,

Monica Alifia Marhaen

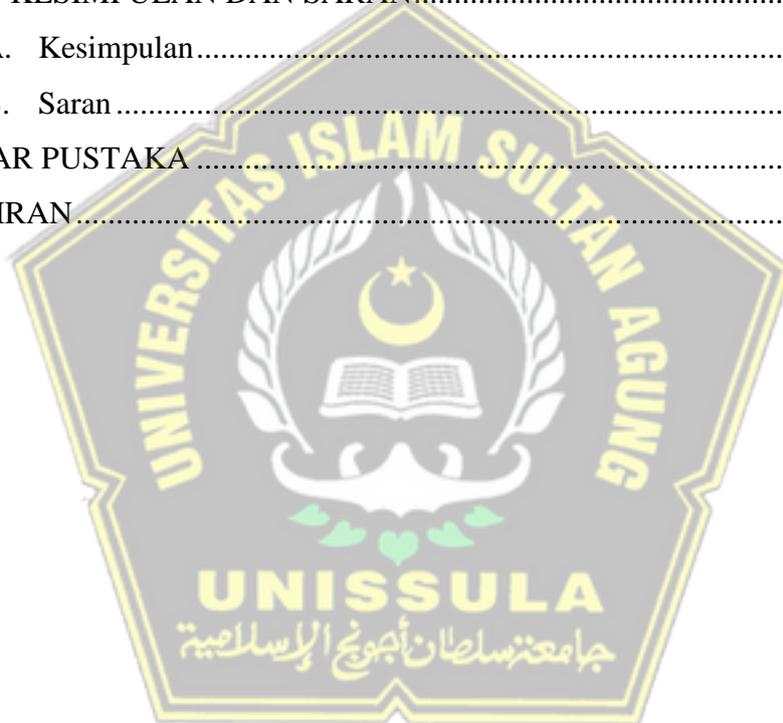


DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| ABSTRAK..... | xvi |
| <i>ABSTRACT</i> | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah..... | 9 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1. Manfaat Teoritis..... | 9 |
| 2. Manfaat Praktis..... | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 11 |
| A. Kinerja Karyawan..... | 11 |
| 1. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 11 |
| 2. Faktor-faktor yang Kinerja Karyawan..... | 12 |
| 3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan..... | 16 |
| B. Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 1. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja | 21 |
| 3. Dampak Lingkungan Kerja | 26 |

| | | |
|---------|--|----|
| C. | Stres Kerja | 28 |
| 1. | Pengertian Stres Kerja | 28 |
| 2. | Jenis-jenis Stres | 30 |
| 3. | Aspek-aspek Stres Kerja..... | 32 |
| D. | Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan..... | 33 |
| E. | Hipotesis | 35 |
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | 36 |
| A. | Identifikasi Variabel | 36 |
| B. | Definisi Operasional..... | 36 |
| 1. | Kinerja Karyawan..... | 36 |
| 2. | Lingkungan Kerja..... | 37 |
| 3. | Stres Kerja | 37 |
| C. | Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel | 38 |
| 1. | Populasi | 38 |
| 2. | Sampel | 38 |
| 3. | Teknik Pengambilan Sampel..... | 39 |
| D. | Metode Pengumpulan Data | 39 |
| 1. | Kinerja Karyawan..... | 39 |
| 2. | Lingkungan Kerja..... | 41 |
| 3. | Stres Kerja | 42 |
| E. | Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur .. | 43 |
| 1. | Validitas..... | 43 |
| 2. | Uji Daya Beda Aitem | 44 |
| 3. | Reliabilitas Alat Ukur..... | 45 |
| F. | Teknik Analisis..... | 45 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 46 |
| A. | Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian..... | 46 |
| 1. | Orientasi Kacah Penelitian | 46 |
| 2. | Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian | 47 |
| B. | Analisis Data dan Hasil Penelitian | 55 |

| | |
|---|----|
| 1. Uji Asumsi..... | 55 |
| 2. Uji Hipotesis..... | 57 |
| C. Deskripsi Hasil Penelitian | 58 |
| 1. Deskripsi Data Skor Kinerja Karyawan | 59 |
| 2. Deskripsi Data Skor Lingkungan Kerja | 60 |
| 3. Deskripsi Data Skor Stres Kerja..... | 61 |
| D. Pembahasan | 62 |
| E. Kelemahan Penelitian..... | 67 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 69 |
| A. Kesimpulan..... | 69 |
| B. Saran..... | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 71 |
| LAMPIRAN..... | 77 |



DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 1. | Rincian Data Karyawan PT Triangle Motorindo Semarang..... | 38 |
| Tabel 2. | <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Karyawan..... | 39 |
| Tabel 3. | <i>Blue Print</i> Skala Lingkungan Kerja..... | 41 |
| Tabel 4. | <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja..... | 42 |
| Tabel 5. | Distribusi Aitem Skala Kinerja Karyawan..... | 49 |
| Tabel 6. | Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja..... | 49 |
| Tabel 7. | Distribusi Aitem Skala Stres Kerja..... | 50 |
| Tabel 8. | Distribusi Aitem Skala Kinerja Karyawan Berdaya Beda Tinggi dan Rendah..... | 52 |
| Tabel 9. | Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Berdaya Beda Tinggi dan Rendah..... | 53 |
| Tabel 10. | Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Berdaya Beda Tinggi dan Rendah..... | 54 |
| Tabel 11. | Data Demografi Subjek Penelitian..... | 54 |
| Tabel 12. | Hasil Uji Normalitas..... | 55 |
| Tabel 13. | Norma Kategori Skor..... | 58 |
| Tabel 14. | Deskripsi Skor Skala Kinerja Karyawan..... | 59 |
| Tabel 15. | Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kinerja Karyawan..... | 59 |
| Tabel 16. | Deskripsi Skor Skala Lingkungan Kerja..... | 60 |
| Tabel 17. | Kategori Skor Subjek pada Skala Lingkungan Kerja..... | 61 |
| Tabel 18. | Deskripsi Skor Skala Stres Kerja..... | 61 |
| Tabel 19. | Kategori Skor Subjek pada Skala Stres Kerja..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kinerja Karyawan | 60 |
| Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja..... | 61 |
| Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja | 62 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------|---|-----|
| Lampiran A. | Skala Uji Coba Penelitian..... | 78 |
| Lampiran B. | Tabulasi Data Skala Uji Coba Penelitian | 89 |
| Lampiran C. | Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba Penelitian ... | 105 |
| Lampiran D. | Skala Penelitian | 112 |
| Lampiran E. | Tabulasi Data Skala Penelitian..... | 123 |
| Lampiran F. | Uji Normalitas, Linieritas, Multikolinieritas dan Uji Hipotesis.. | 138 |
| Lampiran G. | Surat Ijin Penelitian dan Dokumentasi | 144 |



HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Monica Alifia Marhaen¹, Agustin Handayani²

¹Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

²Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: monicaalifiaa@std.unissula.ac.id¹

agustin@unissula.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan PT Triangle Motorindo Semarang dengan jumlah responden sebanyak 92 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian berjumlah 3 skala. Skala kinerja karyawan berjumlah 52 aitem dengan reliabilitas 0,882. Skala lingkungan kerja berjumlah 38 aitem dengan reliabilitas 0,906. Skala stres kerja berjumlah 19 aitem dengan reliabilitas 0,786. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan dengan hasil $R = 0,644$ dan $F_{hitung} = 31,457$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif secara keseluruhan dari lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 47,73% terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh skor $r_{x_1y} = 0,599$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan diperoleh skor $r_{x_2y} = 0,114$ dengan signifikansi = 0,282 ($p > 0,01$), artinya tidak terdapat hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

CORRELATION BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Monica Alifia Marhaen¹, Agustin Handayani²

¹*Student of Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University Semarang*

²*Lecturers of Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University Semarang*

Email: monicaalifiaa@std.unissula.ac.id¹

agustin@unissula.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine whether or not there is a relationship between the work environment and work stress with employee performance in employees of PT Triangle Motorindo Semarang with total of 92 respondents. This study used a correlational qualitative approach. The sampling technique used non-probability sampling method. The measuring instruments used in the study amounted to 3 scales. The employee performance scale amounted to 52 items with a reliability of 0.882. The scale of the work environment amounted to 38 items with a reliability of 0.906. The work stress scale amounted to 19 items with a reliability of 0.786. Data analysis techniques in this study used multiple regression analysis and partial correlation. The research results obtained showed that there was a positive correlation between work environment and work stress and employee performance with the results $R = 0.644$ and $F_{count} = 31,457$ with significance = 0.000 ($p < 0.01$). The overall effective contribution of the work environment and work stress is 47.73% on employee performance. The correlation between work environment and employee performance is obtained by a score of $rxly = 0.599$ with significance = 0.000 ($p < 0.01$), meaning that there is a significant positive relationship between work environment and employee performance. The correlation between work stress and employee performance is obtained by a score of $rx2 y = 0.114$ with significance = 0.282 ($p > 0.01$), meaning that there is no relationship between work environment and employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen krusial dari sebuah organisasi. Menurut Ardana (2013) sumber daya manusia merupakan aset esensial yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh adanya unsur manusia, maka sudah selayaknya sumber daya manusia dikelola dengan baik agar organisasi mencapai efisiensi dan puncak produktifitas. Dahesihsari (2002) berpendapat karyawan tidak hanya memperhitungkan uang akan tetapi juga harus dapat diharapkan kualitas kerjanya. Sumber daya manusia ini perlu dikelola dengan serius karena keberlangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja manusia di dalam organisasi tersebut (Handoko, 2001). Manusia sendiri merupakan ujung tombak utama untuk menjalankan organisasi. Sumber daya manusia ini dianggap sebagai aset suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi diharapkan mampu mengendalikan sumber daya manusia agar tujuan dari sebuah organisasi itu sendiri dapat tercapai dengan maksimal. Untuk mengantur semua itu maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan mengelola dan mengendalikan unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya, sehingga mampu memperoleh Sumber Daya Manusia yang unggul. Setiap organisasi mempunyai harapan agar karyawannya mampu menyumbangkan kinerja yang optimal. Dengan kata lain keberlangsungan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2001).

Memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Masalah utama dalam organisasi masifnya yaitu masalah sumber daya manusianya. Tantangan ini menjadi isu krusial tersendiri bagi manajemen terkait dengan keberhasilan manajemen mengelola sumber daya manusianya. Sinambela (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Simamora (2004) kinerja merupakan tugas-tugas yang harus dicapai yang

membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja didefinisikan Mangkunegara (2000) sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat diselesaikan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan etika. Oleh karena itu sebuah organisasi harus mampu memberikan arahan yang positif agar tujuan dari sebuah organisasi juga dapat tercapai.

Sebuah organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan. Hal ini tentunya membuat organisasi memiliki target dalam proses pencapaian sebuah tujuan tersebut. Dalam rangka mencapai target tersebut, mengakibatkan persaingan di lingkungan kerja yang sangat ketat. Tantangan semacam ini sekarang ini banyak menimbulkan tekanan tersendiri untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi. Tuntutan organisasi atas kinerja karyawan yang tinggi banyak mengakibatkan stres yang berdampak pada kinerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan, kualitas dan ketaatan prosedur kerja, disiplin kerja, keandalan melakukan pekerjaan dalam supervisi minimum, jumlah kehadiran masuk kerja sesuai jam kerja, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan (Mathis, 2006). Siagan (2002) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan lain-lain.

Perusahaan pada umumnya memberikan target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu waktu. Karyawan yang tidak memiliki kesanggupan untuk memenuhi target, memiliki kecenderungan menganggap sebuah pekerjaan sebagai beban. Seorang karyawan yang menganggap pekerjaan sebagai sebuah beban, merupakan karyawan yang memiliki semangat kerja yang cenderung rendah (Ganapathi, Devan, & Gilang, 2016). Hal tersebut ditunjang oleh beberapa hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan operator dan *foreman* tentang kondisi pekerjaan yang digeluti sebagai berikut :

“Saya sebagai karyawan operator yang baru masuk agak kesulitan langsung mengikuti target yang berikan perusahaan seperti jam masuk kerja dan target unit yang harus diproduksi. Saya merasa

masih kurang maksimal. Saya ketetran sekali dengan target yang harus saya selesaikan tiap harinya, saya juga masih sering melakukan kesalahan seperti terlewat memasang baut di beberapa bagian.” (A/ 17 Oktober 2021)

“Pada awal saya masuk di sini saya merasakan masa-masa sulit mengikuti alur kerja perusahaan dengan banyak target. Tetapi setelah saya coba beradaptasi, saya malah merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya lakukan berulang setiap harinya. Meskipun begitu saya berusaha bertahan karena mencari kerja sulit.” (U/ 17 Oktober 2021)

“Saya kerja di sini sudah lebih dari 5 tahun tapi saya juga masih merasa kesulitan beradaptasi dengan target pekerjaan yang ditentukan, saya masih merasa kerjanya berat dan terlalu membosankan.”(KS/ 17 Oktober 2021)

“Pekerjaan saya kan dikerjakan secara tim ya, otomatis kerja sama tim itu penting sekali. Saya agak kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja, terutama dengan yang lebih senior karena merasa digurui atau diatur.” (RIB/ 17 Oktober 2021)

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya masalah kinerja akibat beban kerja yang telah ditargetkan perusahaan, kejenuhan pekerjaan yang dilakukan dan pola komunikasi yang buruk antar karyawan.

Organisasi dapat melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kinerja, salah satunya dengan memperhatikan faktor stres kerja karyawan. Stres kerja merupakan reaksi berlebihan seseorang terhadap tuntutan pekerjaan, dapat berupa reaksi fisik maupun reaksi psikologis. Stres kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan sehingga karyawan tersebut terhambat dalam proses berfikir, emosional, bahkan hingga gangguan pada kondisi fisik. Stres kerja menurut Handoko (2001) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi stres pada karyawan sangat dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Sari, 2008). Pada perkembangannya, organisasi selalu membuat perubahan untuk mengatasi hambatan yang terjadi pada kinerja karyawannya, salah satunya berguna untuk mengetahui dan mengukur sumber dari hambatan

tersebut. Secara garis besar, stres kerja dapat terjadi karena tuntutan lingkungan dan setiap individu memiliki caranya masing-masing dalam menghadapi keadaan stres tersebut (Luthans, 2006).

Untuk mampu bersaing, organisasi harus memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan. Handoko (2001) menganggap sumber daya esensial bagi suatu organisasi yaitu sumber daya manusia yang telah berkontribusi menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kesuksesan organisasi tersebut akan tercermin melalui peningkatan kinerja karyawannya. Dengan begitu, diharapkan tujuan organisasi tersebut mampu dicapai. Seorang karyawan harus dianalisis beban kerjanya untuk meminimalisir stres atau tekanan kerja agar tidak berlebihan. Sebuah organisasi tidak akan mampu bersaing jika memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Stres yang berlebih akan mempengaruhi produktivitas seorang karyawan itu sendiri. Kondisi karyawan yang mengalami stres dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya. Stres akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas sebuah produk barang atau jasa yang dihasilkan karyawan tersebut. Semakin berat beban kerjanya, maka akan semakin tinggi stres kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Setiap karyawan hendaknya memiliki kendali dalam hidupnya untuk mengontrol stres. Stres yang berlebih akan sangat berpengaruh pada kinerja. Apabila stres kerja yang dialami sampai mengganggu atau merugikan sebuah organisasi yang bersangkutan, lalu karyawan tersebut mengalami penurunan performa produktivitas yang akan berpengaruh pada kinerjanya. Kinerja yang rendah akan berpengaruh pada capaian sasaran mutu organisasi. Oleh karena itu, sudah semestinya stres kerja karyawan dikelola dengan baik, dengan penuh kesinambungan agar tidak sampai menghambat keberlanjutan sebuah organisasi.

Selain stres kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang tidak kalah pentingnya. Nitisemito (1982)

mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, contohnya seperti kebersihan, pencahayaan, suhu dan sebagainya yang lebih sering disebut lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dalam organisasi memberikan situasi kerja yang nyaman dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi. Memelihara prasarana fisik seperti kebersihan lingkungan kerja, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan desain tata ruang kerja yang nyaman dan aman dapat menunjang kenyamanan karyawan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi hubungan kerja antar karyawan (Nitisemito A. S., 1982). Hal ini dapat menekan stres kerja yang disebabkan akibat ketidaknyamanan karena faktor lingkungan kerja. Stres kerja yang terkontrol mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjang oleh beberapa hasil wawancara yang peneliti lakukan :

“Lingkungan kerjanya lumayan panas, berisik suara mesin dan agak pengap jadi lumayan terganggu apalagi pas tengah hari jadi kurang nyaman. Operator kan kerjanya lumayan berat ya seperti angkat2 rangka, dan berdiri sepanjang hari. Sebenarnya standarnya pabrik produksi ini pakai AC, tapi mungkin belum mampu pakai AC untuk sekarang.”(AG/ 15 November 2021)

“Kadang yang membuat kurang nyaman itu kondisi di mana terlalu sering berganti partner kerja, mbak. Mungkin karena posisi kerja di bagian operator (line) itu bagian yang berat karena butuh penyesuaian dengan sistem kerjanya yang target dan kerjanya sama mesin konveyor yang harus cepat dan tepat. Makanya sering bongkar pasang personil” (K/ 15 November 2021)

“Kalo untuk partner kerja, sejauh ini masih baik-bak saja. Baik itu daru supervisor, foreman maupun hari manajer HRDnya sendiri. Saya merasa tidak ada masalah, betah dan nyaman nyaman saja bekerja disini. (P/ 26 November 2021)

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tidak hanya ditinjau dari segi lingkungan fisik seperti suhu udara dan pencahayaan, akan tetapi tinjauan dari lingkungan non-fisik seperti hubungan

antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Hal ini jelas mempengaruhi kondisi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja yang segar, aman, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan akan menyumbangkan kontribusi kondisi kerja yang positif yang mampu menunjang produktifitas karyawan untuk bekerja. Selain disumbang oleh faktor lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan dapat disumbang pula oleh komponen lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik dapat berupa struktur organisasi yang baik dan terstruktur, masing-masing karyawan memiliki kapabilitas akan tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerjaan, adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan, serta perhatian dan dukungan dari pimpinan berupa; pengarahan, bonus dll. Karyawan akan merasa aman, nyaman dan memiliki dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika seluruh aspek dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik terpenuhi. Oleh karena itu, dalam kondisi seperti ini dapat dimanfaatkan pihak manajemen untuk membangkitkan antusiasme untuk bersaatu mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian kali ini, peneliti mengambil objek penelitian pada PT Triangle Motorindo Semarang yang merupakan agen tunggal pemegang merk motor VIAR. PT Triangle Motorindo Semarang ini bergerak dalam bidang otomotif. Dalam kurun waktu lebih dari dua dekade, PT Triangle Motorindo mampu mengembangkan kapasitas produksinya hingga 1000 unit per hari. Untuk sampai pada capaian target produksi 1000 unit per hari, PT Triangle Motorindo melakukan ekspansi pabrik hingga seluas 20 hektare di kawasan Industri Bukit Semarang Baru (BSB) guna menunjang produktivitas perusahaan. Pada awalnya PT Triangle Motorindo Semarang ini berdiri di daerah Kawasan Industri Terboyo pada tahun 2000. Berdasarkan kondisi geografis daerah Kawasan Industri Terboyo merupakan kawasan pesisir Pantai Utara Laut Jawa yang ketinggiannya tergolong rendah, sehingga pada setiap tahunnya menjadi langganan banjir rob. Selain itu kondisi angin laut yang cenderung mengandung uap air yang mengandung garam membuat beberapa bahan baku jadi maupun setengah jadi menjadi mudah rusak dan tidak tahan disimpan lama di gudang. Suhu udara

pesisir juga cenderung panas dan gersang. Hal ini akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Terlebih lagi untuk beberapa departemen seharusnya mendapatkan fasilitas yang sesuai dan menunjang pekerjaannya. Contohnya pada karyawan *line engine* membutuhkan ruangan yang sejuk. Selain untuk menjaga kenyamanan karyawan saat merakit mesin, hal ini bertujuan membantu kinerja mesin yang dirakit. Proses perakitan *engine* sendiri adalah salah satu proses yang membutuhkan ketelitian tinggi. Perakitan *engine* juga biasanya menimbulkan suhu panas. Oleh karena itu akan lebih baik jika ditunjang dengan kondisi ruangan yang sejuk atau suhu ruangan minimum.

Tingginya target di PT Triangle Motorindo, membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan harus bekerja keras guna memenuhi target produksi. Hal tersebut mengakibatkan adanya stres kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, observasi dilakukan guna melihat atmosfer lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman guna mengurangi stres kerja dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa suasana di lingkungan kerja pabrik produksi baru Kawasan Industri BSB lebih kondusif dari pada pabrik lama di Kawasan Industri Terboyo. Aturan pada Kawasan Industri BSB pun telah ditunjang dengan lahan hijau yang cukup supaya mendukung lingkungan kerja yang lebih sehat untuk karyawan dan lingkungan sekitar industri itu sendiri. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena minimnya stres di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari ada peningkatan kapasitas produksi setelah ekspansi pabrik ke Kawasan Industri BSB. Akan tetapi, mengacu pada data penilaian kinerja tahun 2022 masih ada sekitar 3% karyawan yang memiliki rapor penilaian kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini juga berakibat pada kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan sistem penggajian, dimana karyawan yang memiliki hasil penilaian kinerja yang baik akan dipertimbangkan untuk mendapat bonus, promosi jabatan, hingga perubahan sistem penggajian dari gaji harian ke gaji bulanan. Kinerja yang buruk tidak hanya didapati pada karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun atau notabennya karyawan baru yang membutuhkan penyesuaian dengan

pekerjaannya, akan tetapi terjadi pula pada karyawan lama yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Mendeskripsikan bahwa kinerja yang buruk tidak hanya disumbang dari adaptasi individu dengan pekerjaan, akan tetapi dilandasi oleh banyak faktor lain.

Penelitian mengenai kinerja karyawan pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan tema serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Lestary (2017) serupa dengan tema yaitu mengangkat isu kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Hal yang sama juga dilakukan oleh Wartono (2017) dengan tema dan subjek penelitian yang sama, yaitu kinerja karyawan dan stres kerja pada karyawan. Perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lestary (2017) dan Wartono (2017) yaitu terletak pada penggunaan variabel bebas. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan dua variabel bebas sekaligus dalam satu penelitian, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja.

Tema penelitian yang senada dengan peneliti juga pernah diangkat oleh Septianto (2010) yaitu pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pataya Raya Semarang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Septianto (2010) yaitu terletak pada penggunaan alat ukur psikologi yang digunakan. Septianto (2010) pada variabel lingkungan kerja menggunakan acuan alat ukur psikologi berupa indikator penerangan cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan karyawan (Ratnawati, 2008); variabel stres kerja menggunakan acuan alat ukur psikologi berupa indikator intimidasi dan tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban lebih, target dan harapan yang tidak realistis (Igor, 1997); dan variabel kinerja karyawan menggunakan acuan alat ukur psikologi berupa indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas dan pengetahuan kerja (Sari, 2008). Sedangkan penulis menggunakan acuan alat ukur lingkungan kerja berupa aspek kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa dan tanggung jawab Mangkunegara (2014); variabel stres kerja menggunakan acuan alat ukur psikologi berupa aspek penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang memadai, kemampuan kerja dan hubungan antar karyawan

(Sedarmayanti, 2015); dan variabel kinerja karyawan menggunakan acuan alat ukur psikologi berupa aspek *physiological symptoms*, *psychological symptoms* dan *behavioural symptoms* (Robbins & Judge, 2011)

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki sumbangan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan stress kerja dengan kinerja karyawan pada PT Triangle Motorindo Semarang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

Adakah hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di PT Triangle Motorindo Semarang yaitu untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan di PT Triangle Motorindo adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah perbendaharaan keilmuan psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi, spesifiknya terkait stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi saran dan masukan kepada pihak-pihak terkait terutama untuk atasan dan karyawan, khususnya

yang berada di bawah manajemen PT Triangle Motorindo Semarang. Diharapkan bisa menjadi bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, agar mampu memaksimalkan sumber daya manusia dalam bekerja dan mempermudah mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi tentunya akan memilih sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria agar mudah untuk organisasi tersebut mencapai tujuannya. Mendapatkan kader sumber daya manusia yang berkualitas dapat menaikkan kinerja organisasi. Kinerja atau *performance* merupakan kegiatan tercapainya tujuan visi, misi dan sasaran organisasi yang terwujud melalui strategi perencanaan organisasi. Definisi kinerja menurut KBBI merupakan sesuatu yang dicapai. Sinambela (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Simamora (2004) menjelaskan kinerja sebagai tugas-tugas yang harus dicapai yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja didefinisikan (Mangkunegara, 2000) sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat diselesaikan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan etika.

Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil keseluruhan dalam melakukan tugas yang dapat berbentuk target atau sasaran kriteria yang telah disepakati dalam kurun waktu tertentu (Veithzal, 2005). Kinerja sebagai hasil yang dikerjakan karyawan yang bertujuan mencapai kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja tidak hanya menjadi informasi untuk tolok ukur dapat dilakukannya promosi jabatan atau kenaikan gaji. Akan tetapi kinerja juga dapat digunakan untuk merancang strategi, mengembangkan inovasi dan memotivasi karyawan agar meminimalisir penurunan produktifitas. Untuk dapat mengukur kinerja maka dibutuhkan sebuah penilaian kinerja atau *performance rating*.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil capaian seseorang dalam melaksanakan

pekerjaannya yang dibebakan berdasarkan kemampuan, kecakapan dan dalam kurun waktu tertentu. Baik itu secara kualitas maupun kuantitas.

2. Faktor-faktor yang Kinerja Karyawan

Gibson (1997) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang individu :

a. Faktor Individu

Adapun faktor individu yang dimaksud meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografi individu. Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu. Semakin luas keterampilan seorang individu, maka akan semakin maksimal hasil yang didapatkan. Sedangkan keahlian merupakan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Semakin baik pengetauann karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya. Hal ini juga berkaitan dengan latar belakang pendidikan keluarga, keadaan sosial, ekonomi serta kesehatan. Semakin baik aspek tersebut maka dapat menunjang performa seorang individu dalam bekerja.

b. Faktor Psikologis

Adapun faktor psikologis sendiri meliputi : persepsi, peran, sikap mental individu, motivasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Faktor tersebut merupakan faktor yang dikontrol psikis. Sikap mental sendiri dapat berupa pendirian, pola pikir, kepribadian, karakter dan akhlak seorang individu. Semakin baik dan mapan sikap mental seorang individu, maka akan semakin bijak ia mengambil keputusan didalam pekerjaannya. Sedangkan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor eksternal dimana faktor eksternal ini dapat mempengaruhi internal individu dalam bekerja. Motivasi kerja setiap individu tentunya berbeda-beda. Ada yang bekerja dengan motivasi gaji atau upah, keadaan keluarga dll. Semakin kuat motivasi individu dalam bekerja. Maka akan semakin baik pula hasilnya. Dalam bekerja tentunya karyawan berada dalam lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik

maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat berupa pencahayaan, suhu udara, kebersihan dan kebisingan. Lingkungan kerja non fisik dapat berupa hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan tenang dalam bekerja. Begitu pula dengan kepuasan kerja karyawan, apabila karyawan puas dengan pekerjaannya maka akan semakin maksimal kinerjanya.

Faktor-faktor diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja secara psikologis dimana apabila faktor tersebut tidak terpenuhi dengan baik maka akan menimbulkan perasaan tertekan, kecemasan, rasa tidak nyaman yang ini lebih dikenal dengan stres. Hal ini akan mengakibatkan penurunan fokus dalam bekerja yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

c. Faktor Organisasi

Adapun yang dimaksud faktor organisasi meliputi : struktur organisasi, desain pekerjaan serta imbalan yang diterima karyawan. Faktor struktur organisasi sendiri berperan mengatur pengkoordinasian tugas dan wewenang dalam organisasi agar lebih efektif. Begitu pula dengan desain pekerjaan yang mengatur tentang metode yang digunakan dalam melaksanakan tugas serta bagaimana pekerjaan satu dengan yang lainnya saling terkait. Semakin baik pengendalian organisasi akan manajemen karyawannya maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Rahayu (2020) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

a. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas merupakan tolok ukur perusahaan mencapai proses kerja yang lebih baik. Sedangkan efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang di lakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya. Apabila tujuan tercapai maka artinya kegiatan tersebut efektif. Sedangkan efisien

apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan tugas dengan cermat, dan berdaya guna.

b. Wewenang (otoritas)

Wewenang merupakan hak dan kekuasaan untuk memilih, mengambil sikap atau tindakan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Wewenang adalah bentuk lain dari suatu komunikasi yang dimiliki antar anggota untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kontribusinya. Bawahan biasanya mendapatkan wewenang yang lebih sederhana dan terbatas dibandingkan dengan pimpinan. Oleh karena itu pemimpin yang memiliki kekuatan untuk menjalankan otoritasnya akan mampu untuk memberikan perintah kepada bawahannya. Otoritas yang digunakan dengan bijak dapat memotivasi karyawan untuk semakin patuh dan berkembang sehingga produktivitasnya akan meningkat seiring berjalannya waktu.

c. Disiplin

Disiplin dapat diartikan taat kepada aturan atau kesepakatan yang berlaku dan telah disetujui bersama.

d. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan karyawan untuk mencetuskan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan.

e. Budaya organisasi

Budaya organisasi disini diartikan sebagai kebiasaan, nilai-nilai, keyakinan ataupun norma yang sejak dulu dilaksanakan didalam organisasi sebagai acuan sikap dan perilaku dalam berorganisasi.

f. Stres

Stres merupakan keadaan tidak stabil saat individu berhadapan dengan peluang, hambatan, tantangan, tuntutan mengenai ketidakpastian, keadaan negatif, menakutkan dan penting (Robbins S. P., 2001). Individu yang mengalami stres akan cenderung mengalami penurunan motivasi, kehilangan fokus, dapat mengalami gangguan simptom

fisiologis sehingga mengakibatkan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Simanjuntak (2005) berpendapat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

a. Kualitas dan kemampuan karyawan.

Hal ini meliputi keterampilan yang dimiliki karyawan, pendidikan atau pelatihan yang didapatkan karyawan, pengalaman kerja, etos kerja, sikap mental (pendirian, pola pikir, kepribadian, karakter, akhlak), kondisi fisiologis karyawan (keadaan jasmani karyawan). Semakin baik kualitas individunya, maka akan semakin baik pula kualitas kinerjanya.

b. Sarana pendukung

Dapat meliputi hubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi, hubungan antar karyawan dan kondisi fisik lingkungan kerja) serta hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial tunjangan, dll).

c. Supra sarana

Merupakan hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Siagan (2002) berpendapat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kompensasi
- b. Lingkungan kerja
- c. Budaya organisasi
- d. Gaya kepemimpinan
- e. Motivasi kerja
- f. Disiplin kerja
- g. Kepuasan kerja
- h. Komunikasi dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara garis besar dipengaruhi oleh beberapa faktor,

meliputi : faktor individu (kemampuan, keterampilan tingkat pendidikan, dsb); faktor psikologis (sikap mental, motivasi persepsi, peran, stres, dsb); dan faktor organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi, kompensasi (berupa gaji, bonus dll), dan sarana prasarana.

3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Gomez (2003) menyatakan beberapa aspek yang dapat menjadi tolok ukur untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

a. *Quality of work* (Kualitas Kerja)

Kualitas kerja dapat dicapai dengan syarat kesesuaian dan kesiapan dalam bekerja.

b. *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

c. *Creativeness* (Kreatifitas)

Keaslian ide gagasan yang muncul melalui tindakan untuk menyelesaikan masalah kerja yang timbul.

d. *Corporative* (Kerjasama)

Kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. *Initiative* (Inisiatif)

Keaslian ide gagasan yang disampaikan sebagai rancangan program organisasi di masa depan.

f. *Dependability* (Ketergantungan)

Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

g. *Personal Quality* (Kualitas Personal)

Kualitas personal mencakup kepribadian, sikap mental, kepemimpinan, kemampuan serta integritas individu (Gomez, 2003).

Secara umum, aspek kinerja menurut Wirawan (2009) dikelompokkan menjadi tiga, sebagai berikut :

a. Hasil Kerja

Hasil kerja dapat didefinisikan sebagai *output* berupa barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur secara kualitas dan kuantitas. Kualitas didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang ditinjau dari segi kerapihan dan ketelitian. Sedangkan kuantitas merupakan hasil kerja karyawan yang dapat ditinjau dari banyaknya hasil yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Perilaku Kerja

1) Perilaku Pribadi

Perilaku pribadi disini merupakan perilaku yang tidak ada keterkaitan dengan pekerjaan, seperti : cara berjalan, cara makan siang dll.

2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan perilaku yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan, seperti : perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja, komitmen terhadap pekerjaan, sikap kooperatif terhadap rekan kerja (kerjasama), inisiatif yang dihasilkan untuk menyelesaikan masalah kerja seperti alternatif solusi terhadap hambatan kerja dan sikap disiplin dalam bekerja.

c. Sifat Pribadi

Sifat pribadi merupakan sifat bawaan yang dimiliki individu sejak lahir atau biasa disebut watak. Seiring berjalannya waktu, individu beranjak dewasa dan sifat bawaan akan diperkuat oleh pengalaman yang diperoleh ketika proses beranjak dewasa. Sifat bawaan tertentu ternyata dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan agar terlaksana dengan baik. Sifat-sifat itu antara lain : kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerjanya, kesabaran, keuletan, jujur, tenang dll.

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan dapat ditinjau dari beberapa aspek, meliputi :

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah komitmen, tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Komitmen tersebut akan tercermin melalui sikap dan perilaku karyawan dalam kegiatan sehari-hari

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Kejujuran

Kejujuran merupakan ketulusan hati karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

d. Ketaatan

Ketaatan merupakan kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk mengikuti ketetapan dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat ditinjau berdasarkan sejauh mana karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan instruksi yang telah ditentukan. Disiplin dapat diartikan melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui bersama.

f. Kerja sama

Kerja sama dapat diartikan sebagai kemampuan seorang individu menjalin hubungan kerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, sehingga hasil pekerjaannya lebih maksimal.

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, memiliki karakter yang kuat, berwibawa, dihormati dan mampu memotivasi rekan kerja ataupun bawahannya agar bekerja lebih baik.

h. Kepribadian

Kepribadian dapat dinilai berdasarkan sikap perilaku, kesopanan, karakter, akhlak dll.

i. Prakarsa

Prakarsa sendiri dapat dinilai dari kemampuan untuk mencetuskan ide baru, kemampuan inisiatif untuk menganalisis, menilai dan kemampuan memberikan keputusan atas penyelesaian masalah.

j. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan serta berani menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari kinerja meliputi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa dan tanggung jawab.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor penting dan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kinerja organisasi. Akan tetapi, banyak organisasi atau perusahaan yang masih mengabaikan pengelolaan lingkungan kerja. Memperhatikan lingkungan kerja ternyata mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas karyawan. Sumantri (2016) menjelaskan lingkungan kerja memiliki arti penting untuk individu yang berada didalamnya, lingkungan kerja dianggap memiliki pengaruh langsung

maupun tidak langsung terhadap individu didalamnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mampu berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan (Anoraga, Panji, & Widiyanti, 1993).

Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja adalah kondisi yang memiliki keterkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap, dimana hal tersebut saling terkait yang mengakibatkan adanya perubahan psikologis yang terjadi karena pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) didefinisikan sebagai lingkungan sekitar dimana seorang individu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok, sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi.

Karyawan cenderung mampu bekerja secara maksimal jika memiliki motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Motivasi tersebut dapat ditumbuhkan melalui lingkungan kerja yang positif. Pada dasarnya karyawan memiliki motivasi alamiah untuk bekerja, akan tetapi lingkungan kerja yang positif cenderung akan menunjang pencapaian kinerja secara maksimal. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Analisa (2011) suasana kerja yang baik dihasilkan oleh organisasi yang tersusun dengan baik. Oleh karena itu suasana kerja juga dapat dipengaruhi oleh struktur organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Nitisemito (2014) mengemukakan aspek-aspek lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Suasana kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi proses pekerjaan karyawan itu sendiri. Suasana kerja dapat meliputi : tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan berupa hubungan kerja antar orang-orang yang berada ditempat kerja (Saydam, 2011).

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan baik antar rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik di dalamnya dapat membuat karyawan memiliki rasa kekeluargaan dan mampu membuat karyawan tetap tinggal didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

c. Hubungan antara bawahan dan atasan

Hubungan vertikal yaitu hubungan antara bawahan dan pimpinan yang harmonis di tempat kerja juga menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Rasa sopan dan saling menghormati yang dilakukan dengan baik dan penuh kesadaran mampu membuat adanya batasan berorganisasi yang sehat. Hal ini mampu membuat karyawan nyaman bekerja dalam lingkungannya.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang lengkap mampu menunjang kelancaran proses bekerja. Salah satu contoh fasilitas kerja yang diberikan pemerintah adalah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Adapun jenis-jenis fasilitas kerja menurut (Sofyan, 2001), sebagai berikut :

1) Mesin dan peralatannya

Mesin dan alat-alat digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

2) Prasarana

Prasarana merupakan fasilitas pendukung yang bertujuan memperlancar aktivitas perusahaan. Contohnya : pagar, jalan dan jembatan.

3) Perlengkapan kantor

Merupakan fasilitas yang menunjang kegiatan kantor, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari berkas dll).

4) Barang inventaris

Barang inventaris diartikan sebagai barang yang digunakan dalam perusahaan. Contohnya : inventaris kendaraan, inventaris kantor dan inventaris gudang.

5) Tanah

Tanah merupakan aset perusahaan, dimana tanah tersebut akan digunakan untuk mendirikan bangunan atau dibiarkan menjadi lahan kosong yang ditujukan untuk mendukung kegiatan perusahaan.

6) Bangunan

Bangunan merupakan bentuk fasilitas yang menjadi pusat aktivitas kegiatan perusahaan utama. Bangunan tersebut dapat dijadikan kantor maupun gudang.

7) Alat transportasi

Alat transportasi didefinisikan sebagai segala alat yang dapat digunakan guna membantu terlaksananya kegiatan perusahaan. Contohnya : truk, motor, mobil, sepeda, gerobak, *forklift*.

Sedarmayanti (2015) menjelaskan adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Penerangan

Penerangan yang dimaksud adalah pencahayaan yang cukup di ruang kerja. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan gangguan pada pengelihatannya, ketegangan mata, kelelahan, sakit kepala, stres, hingga kecelakaan kerja. Selain itu menurut banyak penelitian, pencahayaan yang minim dapat berpengaruh pada produktivitas kerja.

b. Suhu udara

Temperatur dalam suhu ruang yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Suara bising

Pengaruh kebisingan secara psikologis terhadap karyawan yaitu adanya gangguan kenyamanan dalam bekerja, mengganggu komunikasi, mengurangi konsentrasi dan dapat mengganggu pekerjaan sehingga menyebabkan timbulnya kesalahan kerja. Secara fisiologis, kebisingan dengan intensitas tinggi dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti, meningkatnya tekanan darah, peningkatan denyut nadi, konstiksi pembuluh darah perifer terutama pada tangan dan kaki, serta dapat menyebabkan pucat, gangguan sensoris dan denyut jantung, hingga risiko serangan jantung.

d. Penggunaan warna

Pemilihan warna ruang kerja selain berpengaruh terhadap estetika ruangan, ternyata berpengaruh pula pada kondisi psikologis individu yang bekerja di lingkungan tersebut. Hal ini karena warna mampu mempengaruhi suasana hati emosi, dan kesehatan karyawan.

e. Ruang gerak yang memadai

Ruang gerak adalah posisi kerja antar karyawan satu dengan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja, seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya. Tata ruang yang baik dapat memperlancar komunikasi, memudahkan karyawan saling berkoordinasi dan membantu pengawasan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

f. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan kerja di definisikan Hersey (2013) sebagai keadaan pekerja yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang ditentukan. Menurut Robbins (2011), kemampuan kerja terdiri dari dua komponen, yaitu kemampuan fisik yang mencakup kesehatan individu, tingkat kekuatan, dan keadaan biologis fungsi bagian tubuh

tertentu dan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk menjalankan kemampuan mental yang meliputi kemampuan mekanik, kemampuan sosial, kemampuan intelektual, bakat, minat, keterampilan serta pengetahuan. Dengan kata lain kemampuan kerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan pekerjaannya.

g. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya harus berlangsung harmonis. Karena untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, terciptanya hubungan ikatan kekeluargaan yang harmonis, rasa senasib sepenanggungan akan tetapi profesional dapat mempermudah komunikasi untuk mencapainya kinerja yang optimal.

Soetjipto (2008), aspek-aspek yang digunakan mengukur lingkungan kerja yaitu terdiri dari enam aspek lingkungan kerja fisik dan tiga aspek dari lingkungan kerja non fisik, yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

1) Pencahayaan

Cahaya yang terang dibutuhkan untuk karyawan agar nyaman dalam bekerja. Kebutuhan cahaya ini dapat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Pentingnya memperhatikan cahaya di lingkungan kerja tidak terlalu terang, tetapi juga tidak terlalu gelap sehingga tidak mengganggu kesehatan mata.

2) Sirkulasi udara

Ketersediaan oksigen bersih dan sirkulasi udara yang cukup dapat mempengaruhi metabolisme tubuh. Oksigen yang tercemar gas tertentu atau bau-bauan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus dan tidak terkendali juga dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Suasana yang tenang cenderung dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih

tenang, sehingga alangkah baiknya perusahaan memiliki ruangan-ruangan tertentu yang kedap suara untuk mendiskusikan sesuatu.

4) Warna

Penggunaan warna memiliki pengaruh besar terhadap sisi psikologis seseorang. Pemilihan warna-warna pastel cenderung memberikan kesan nyaman.

5) Kelembapan udara

Kelembapan udara erat kaitannya dengan suhu udara. Kelembapan udara menunjukkan banyaknya kadar uap air yang terkandung dalam udara. Semakin banyak kandungan uap air dalam udara maka suhu udara akan semakin dingin, begitu pula sebaliknya. Suhu udara yang dibutuhkan di lingkungan kerja idealnya adalah suhu ruangan. Akan tetapi untuk beberapa kebutuhan pekerjaan, suhu ruangan dapat diatur lebih panas atau lebih dingin dengan menggunakan alat pendingin atau pemanas ruangan.

6) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang dimaksud merupakan segala sesuatu yang digunakan untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat berupa kompensasi (gaji, tunjangan, promosi jabatan dll), barang inventaris perusahaan (kendaraan dan sarana pra-sarana kantor) dll.

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan yang harmonis

Hubungan dalam konteks lingkungan kerja fisik yang dimaksud adalah hubungan antar rekan kerja, baik itu hubungan horizontal antara sesama rekan kerja, maupun hubungan vertikal antara bawahan dan atasan. Hubungan di dalam lingkungan kerja harus terjalin dengan harmonis. Hubungan harmonis dapat diartikan hubungan kerja yang positif, seperti saling menghormati, saling mendukung satu sama lain akan tetapi tetap profesional.

2) Kesempatan untuk maju dan berkembang

Dalam konteks lingkungan kerja fisik, kesempatan untuk maju diartikan sebagai ada atau tidaknya kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman kerja. Hal ini dapat terwujud melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan perusahaan guna menunjang dan meningkatkan kompetensi, mutasi bagian atau jenjang karir yang ditawarkan perusahaan.

3) Keamanan dalam bekerja

Keamanan dalam bekerja sering disebut sebagai faktor penunjang kepuasan dalam bekerja. Keadaan aman saat bekerja mampu mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang memadai, kemampuan kerja dan hubungan antar karyawan.

3. Dampak Lingkungan Kerja

Soetjipto (2008), menjelaskan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap :

a. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan yang dirasakan karyawan akan berdampak linier terhadap kualitas kerjanya. Semakin nyaman karyawan saat bekerja dalam artian lingkungan kerjanya mendukung, maka kualitas kerjanya akan semakin baik.

b. Perilaku karyawan

Perilaku kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja nyaman, bersih, dan gangguan yang minim maka sikap karyawan akan tercermin dengan meningkatnya kedisiplinan dan menurunnya absensi.

c. Kinerja karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang dirawat dan diperhatikan akan linier dengan naiknya kinerja karyawan. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terjaga dan minimnya ketersediaan fasilitas maka akan terjadi penurunan kinerja.

d. Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan terjaga akan mempengaruhi stres kerja karyawan. Stres yang tidak teratasi dengan baik akan menimbulkan penurunan konsentrasi hingga menimbulkan penurunan produktifitas yang berakibat pada kemerosotan kinerja karyawan.

Dolonseda (2020) berpendapat lingkungan kerja dapat berpengaruh pada:

a. Kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung peningkatan hubungan baik karyawan dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja. Hubungan yang baik ini akan menciptakan dampak positif bagi karyawan, sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan meningkat.

b. Kondisi psikis yang cenderung baik

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan menciptakan keadaan yang nyaman untuk bekerja, sehingga karyawan terhindari stres kerja.

c. Kondisi fisik karyawan

Kebugaran kondisi fisik karyawan juga dapat dipengaruhi kondisi lingkungan kerja. Apabila tubuh karyawan merasa bugar dan karyawan bekerja dengan semangat, maka karyawan akan terhindarkan dari kondisi tubuh yang mudah sakit. Bahkan, karyawan cenderung akan lebih mudah untuk berkonsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh kepada karyawan, dampak tersebut diantaranya mempengaruhi kondisi fisik dan psikis karyawan,

mempengaruhi perilaku karyawan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dimana kondisi fisik maupun mental merasa tertekan, biasanya dialami karena adanya respon tindakan dari lingkungan. Tuntutan-tuntutan berlebihan dalam pekerjaan dapat menimbulkan perasaan tertekan yang akan mengakibatkan kecemasan berlebih. Akibat yang timbul dari kecemasan berlebih, biasa dikenal dengan istilah stres. Pengertian stres dan stres kerja sendiri hampir sama, akan tetapi stres kerja merupakan lingkup yang lebih spesifik membahas stres dalam lingkup kerja. Sedangkan stres merujuk pada definisi yang cenderung lebih luas. Stres merupakan perasaan yang menekan secara psikologis yang muncul akibat konsekuensi dari suatu situasi yang dialami karyawan. Anoraga (2001) mendefinisikan stres kerja merupakan perasaan mengganggu yang muncul ketika individu merasa tertekan atau merasa terancam akibat perubahan lingkungan berupa reaksi fisik maupun psikologis. Stres didefinisikan sebagai proses psikologis sebagai reaksi adaptif dari akibat kegiatan (lingkungan), peristiwa atau kejadian eksternal yang menjadi beban fisik atau psikologis seseorang (Ivancevich, 1996).

Stres merupakan keadaan tidak stabil saat individu berhadapan dengan peluang, hambatan, tantangan, tuntutan mengenai ketidakpastian, keadaan negatif, menakutkan dan penting (Robbins S. P., 2001). Menurut Beehr & Newman (1978) stres atau tekanan diartikan sebagai kondisi yang memaksa seseorang bertindak laku seperti tidak biasanya atau menyimpang karena adanya kondisi yang mengganggu baik secara mental maupun fisik yang memaksa seseorang menyimpang dari pekerjaan biasanya. Stres secara umum diartikan juga sebagai kondisi tubuh yang tidak mampu mengatasi stimulus stres (*stressor*). Stres tidak hanya berupa tekanan atau perasaan tidak nyaman. Kegembiraan, kecemasan dan ketegangan fisik yang

melampaui batas penyesuaian seorang individu dapat dikatakan sebagai stres (Hellriegel & John, 2004). Hans Selye merupakan tokoh yang pertama kali mengemukakan konsep stres kerja pada tahun 1930an. Menurut Selye stres kerja merupakan bentuk adaptasi umum yang timbul dalam menghadapi tuntutan atau tantangan.

Sumber stres atau *stressor* bisa disumbang dari mana saja, khususnya pada dunia kerja. Setiap aspek di dalam pekerjaan dapat menjadi pemicu stress. Stres yang tidak terkontrol akibat beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan penurunan kinerja. Dalam praktiknya, stres karyawan dapat disumbang dan dipengaruhi juga oleh interaksinya di tempat lain seperti lingkungan rumah, tongkrongan dan sebagainya (Sunyoto, 2001). Tipe eustress atau stres yang membangun cenderung dibutuhkan dalam dunia kerja. Stres yang positif digunakan karyawan untuk berprestasi. Semakin tinggi prestasi karyawan maka produktifitasnya juga akan semakin tinggi. Sedangkan distress merupakan bentuk stres cenderung destruktif.

Karyawan dapat dikatakan mengalami stres kerja apabila stres yang dialami melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Penyebabnya tidak hanya dari internal organisasi atau perusahaan, akan tetapi dapat disumbang dari eksternal organisasi atau perusahaan seperti, masalah rumah tangga yang dibawa ke dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karena itu perlunya kerjasama kedua belah pihak (karyawan dengan organisasi atau perusahaan) untuk menyelesaikan masalah tersebut (Septianto, 2010).

Berdasarkan bermacam-macam definisi stres oleh banyak ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan sebuah keadaan dimana seorang individu mengalami tekanan dan tuntutan berupa stimulus yang dianggap mengancam.

2. Jenis-jenis Stres

Dewi (2012) mengelompokkan stres menjadi empat jenis yaitu :

a. *Distress*

Distress merupakan bentuk stres yang bersifat destruktif (merusak). Individu yang mengalami *distress* cenderung merasa tidak berdaya dan mampu berdampak pada kesehatan fisik juga mental. Contoh *distress* sendiri dapat berupa psikosomatik yang mengganggu seperti tremor ketika dalam keadaan cemas.

b. *Eustress*

Eustress didefinisikan sebagai bentuk stres yang positif (konstruktif) dan cenderung membuat diri menjadi lebih tangguh serta dapat memunculkan rasa termotivasi. Contohnya ketika seseorang karyawan mengetahui akan menghadapi ujian kompetensi, maka ia akan berusaha belajar semaksimal mungkin untuk mengatasi stresnya (kecemasan) agar mendapatkan penilaian terbaik. Keadaan *eustress* cenderung akan mendorong seorang karyawan menimbulkan usaha ekstra dan penyesuaian yang baik.

c. *Hyperstress*

Jenis *hyperstress* merupakan stres dengan dampak yang luar biasa. *Hyperstress* sendiri dapat bersifat positif maupun negatif, akan tetapi jenis *hyperstress* ini mampu membuat individu yang mengalaminya terkendala kemampuan adaptasi. Jenis stres ini merupakan stres akibat volume stres yang berlebihan. Contoh dari jenis *hyperstress* misalnya adalah stres akibat kejadian atau serangan terorisme.

d. *Hypostress*

Hypostress merupakan jenis stres yang muncul akibat kurangnya stimulasi. *Hypostress* ini juga merupakan jenis stres akibat volume stres. *Hypostress* ini dapat muncul karena bosan dan karena pekerjaan rutin yang kurang variatif.

Waluyo (2009) mengklasifikasikan stres menjadi dua, yaitu :

a. *Eustress*

Eustress merupakan respon stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal ini berkaitan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performance yang tinggi dalam konteks stres dalam psikologi industri.

b. *Distress*

Distress merupakan respon stress yang bersifat cenderung negatif, tidak sehat dan destruktif (merusak). Hal ini dapat berkaitan dengan konsekuensi individu dalam organisasi seperti penyakit kardiovaskular, tingkat ketidakhadiran kerja yang tinggi yang dapat diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan performance dan kematian.

Donsu (2017) membedakan stres secara umum menjadi dua, yaitu :

a. Stres akut

Stres akut atau yang juga dikenal dengan dengan *flight or fight response* merupakan stres akibat respon tubuh yang mendadak dan intensif pada beberapa keadaan.

b. Stres kronis

Stres kronis merupakan kondisi stres dimana terjadi karena seseorang terpapar *stressor* yang konstan dan dalam jangka waktu yang lama. Contohnya ketika seseorang menghadapi masalah rumah tangga atau berada dalam *toxic relationship*.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, secara garis besar stres berdasarkan efeknya dikelompokkan menjadi empat, yaitu *distress*, *eustress*, *hyperstress* dan *hipostress*. Sedangkan stres berdasarkan durasinya dibedakan menjadi dua, yaitu stres akut dan stres kronis.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Umumnya individu yang mengalami stres kerja, akan menunjukkan gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu : *Physiological, Psychological dan Behavioral* (Robbins & Judge, 2011)

a. *Physiological Symptoms* (gejala fisiologis)

Merupakan gejala stres yang mengganggu kesehatan fisiologis tubuh. Contohnya perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya denyut jantung, meningkatnya intensitas pernapasan dan meningkatnya tekanan darah.

b. *Psychological Symptoms* (gejala psikologis)

Merupakan gejala stres yang berpengaruh terhadap psikis (kejiwaan) individu. Contohnya ketegangan, kecemasan, sensitif (mudah tersinggung), mudah bosan, sikap prokrastinasi (menunda pekerjaan).

c. *Behavioral Symptoms* (gejala perilaku)

Merupakan gejala stres yang ditandai dengan perubahan perilaku. Contohnya pada perilaku kerja seperti penurunan produktifitas, meningkatnya absensi dan *turn over*. Selain pada perilaku bekerja, gejala stres perilaku juga dapat mengubah pola makan, meningkatnya intensitas merokok dan konsumsi alkohol, gaya bicara yang sangat cepat, mudah gelisah dan gangguan pola tidur.

Behr dan Newman (1978) menyatakan terdapat tiga aspek stres kerja, yaitu:

a. Aspek psikologis

Meliputi kecemasan, kebosanan, kehilangan rasa percaya diri, sukar berkonsentrasi dan gelisah.

b. Aspek fisik

Meliputi kelelahan fisik, lebih sering berkeringat, sakit kepala, gangguan lambung, gangguan tidur (terlalu banyak tidur atau sulit tidur)

c. Aspek perilaku

Dapat berupa menunda atau menghindari pekerjaan, kemerosotan prestasi kerja, meningkatnya konsumsi minuman keras dan rokok, meningkatnya frekuensi absensi, kehilangan ataupun kebanyakan nafsu makan, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, adanya penurunan kualitas hubungan interpersonal.

Berdasarkan uraian diatas, adapat disimpulkan aspek stres kerja meliputi *physiological symptoms*, *psycological symtoms* dan *behavioral symtomps*.

D. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi topik yang masif untuk dibahas. Hal ini karena banyaknya aspek yang dapat diulik dari kinerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta lingkungan kerja yang baik. Kinerja karyawan dianggap menjadi tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan memiliki andil besar untuk dapat menentukan arah keberhasilan tujuan organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal sebuah perusahaan tentunya memiliki standar dan target yang tinggi pula. Hal ini menyebabkan tingginya tekanan yang dapat mengakibatkan stres kerja.

Siagan (2002) berpendapat kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan stimulus yang positif untuk karyawan dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaanya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, segar serta pencahaan yang cukup tentunya akan meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan dengan semangat yang tinggi. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang kotor, panas, minim

pencahayaannya maka akan berakibat pada penurunan motivasi untuk bekerja. Selain itu karyawan akan cenderung merasa sukar berkonsentrasi, mudah sakit, bahkan hingga penurunan produktivitas. Selain itu lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi hubungan kerja antar karyawan. Secara bersamaan, lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meminimalisir tingkat stres pada karyawan.

Pada tingkat stres yang rendah, karyawan akan memiliki kinerja yang rendah pula. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya tantangan dan munculnya kejenuhan karena kurangnya stimulus kerja. Linier dengan kenaikan stres kerja pada taraf optimal, akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi stres pada taraf optimal tersebut dapat memberikan stimulus untuk menciptakan ide dan gagasan yang inovatif, antusiasme, solutif dan output yang cenderung konstruktif. Akan tetapi pada tingkat stres yang sangat tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Stres di atas taraf optimal tersebut menyebabkan perasaan tertekan yang mengakibatkan gangguan fisiologis, gangguan psikologis hingga gangguan perilaku yang berimbas pada penurunan kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya dan kinerjanya.

Kinerja merupakan keadaan emosional, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Handoko, 2009). Sikap karyawan dianggap dapat mencerminkan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Beberapa penelitian pernah dilakukan dengan topik serupa, adapun penelitian yang dilakukan Prabowo, Sanusi & Sumarsono (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian kali ini lingkungan kerja lebih ditekankan pada pembahasan lingkungan kerja fisik seperti, suhu udara, pencahayaan, suara bising, dll. Hasil dari penelitian tidak ditemukannya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Nurdiansyah (2009) lingkungan kerja positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Prestiyana (2008) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Karyawan Foodmart Ekalokasi Bogor) menunjukkan stres kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Wulandari (2009) dengan judul

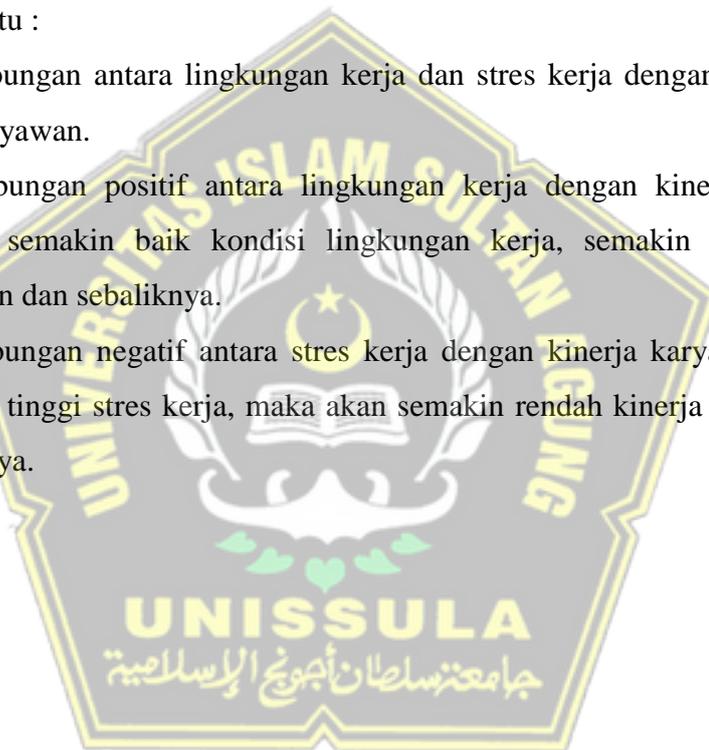
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Dewi Brotojoyo Sragen juga menunjukkan hasil adanya pengaruh negatif signifikan antar stres kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki peranan terhadap kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan, yaitu :

1. Ada hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja kerja pada karyawan.
2. Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya.
3. Ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan suatu atribut, objek atau kegiatan yang dianggap unik dan dapat ditelaah oleh peneliti untuk dikembangkan dan dapat disimpulkan secara umum (Sugiyono, 2017). Identifikasi variabel bertujuan menentukan fungsi antar variabel. Variabel dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel tergantung (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang dapat berdiri sendiri tanpa dipengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas biasanya terletak di depan judul penelitian. Sedangkan variabel tergantung atau variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel tergantung, yaitu :

1. Variabel Tergantung (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X1) : Lingkungan Kerja
3. Variabel Bebas (X2) : Stres Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan sifat antar variabel yang dapat diamati (Azwar, 2011). Definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil capaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kinerja karyawan. Skala kinerja karyawan disusun menggunakan aspek kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014). Aspek kinerja karyawan tersebut meliputi kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, inisiatif, ketergantungan dan kualitas personal.

Semakin tinggi skor total skala kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya, jika semakin rendah skor total skala kinerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik dapat berupa kebisingan, suhu udara, pencahayaan, kebersihan dll. Adapun lingkungan kerja non fisik dapat berupa hubungan kerja antar pekerja maupun dengan pimpinan. Dua jenis lingkungan kerja tersebut memiliki peranannya masing-masing. Hendaknya keduanya diperhatikan dengan seksama oleh manajemen agar tercapainya tujuan organisasi dengan maksimal.

Skala lingkungan kerja ini disusun berdasarkan aspek lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedamayanti (2015). Aspek lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan aspek lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan kualitas komunikasi.

Semakin tinggi skor total yang diperoleh dapat diartikan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh mengartikan semakin negatif lingkungan kerja.

3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan reaksi adaptif seseorang yang dialami berupa reaksi fisik maupun reaksi psikologis sebagai respon dari stimulus keadaan atau peristiwa yang dianggap mengancam akibat pekerjaannya.

Stres kerja ini diukur menggunakan skala likert. Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek menurut Robbins (2011) yang meliputi aspek

physiological symptoms (gejala fisiologis), *psycological symptoms* (gejala psikologis), dan *behavioural symptoms* (gejala perilaku).

Semakin tinggi skor total stres kerja, maka akan semakin tinggi pula stres kerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya, jika semakin rendah skor total stres kerja, maka akan semakin rendah pula stres kerja karyawan dalam perusahaan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Arikunto (2016) merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi mencakup objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan hasilnya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 karyawan bagian operator. Berikut rincian jumlah populasi karyawan PT Triangle Motorindo Semarang.

Tabel 1. Rincian Data Karyawan PT Triangle Motorindo Semarang

| Divisi | Jumlah |
|--------------------------------|-----------|
| Aftersales & Services | 3 |
| Engineering Process (Div. Eng) | 8 |
| Maintenance (Div. Eng) | 1 |
| Gudang | 17 |
| Line A | 13 |
| Line B | 14 |
| Line D | 13 |
| QC | 11 |
| RnD | 48 |
| Repair | 4 |
| TOTAL | 92 |

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang memiliki ciri khas tertentu (Sugiyono, 2017). Suryabrata (2014) menjelaskan bahwa sampel merupakan sejumlah individu yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil kesimpulan sampel itu sendiri terhadap populasi. Sampel harus mewalikili setidaknya satu sifat yang sama.

Menurut Arikunto (2016) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika jumlah populasi lebih dari 100 maka besaran sampel dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah total populasi. Pada penelitian kali ini sampel diambil sebesar 92 subjek penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel pada penelitian diambil menggunakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2017). Prosedur yang digunakan untuk pengambilan sampel memakai teknik sampling jenuh, yaitu sebuah teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

D. Metode Pengumpulan Data

Skala merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian kali ini. Skala pengukuran merupakan acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval pada alat ukur yang disepakati, sehingga alat ukur dapat menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017). Pada penelitian kali ini, penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan jenis skala yang berguna untuk mengukur persepsi, pendapat atau sikap seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena tertentu (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2017). Dengan menggunakan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel tersebut akan menjadi tolok ukur penyusunan aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

1. Kinerja Karyawan

Penyusunan skala kinerja karyawan disesuaikan dengan aspek menurut Mangkunegara (2014) yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, tanggung jawab.

Tabel 2. Blue Print Skala Kinerja Karyawan

| No. | Aspek | Jumlah Aitem | | Jumlah | Bobot |
|--------|----------------|--------------|----|--------|-------------|
| | | F | UF | | |
| 1. | Kesetiaan | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 2. | Prestasi Kerja | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 3. | Kejujuran | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 4. | Ketaatan | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 5. | Disiplin | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 6. | Kerjasama | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 7. | Kepemimpinan | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 8. | Kepribadian | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 9. | Prakarsa | 3 | 3 | 6 | 10% |
| 10. | Tanggungjawab | 3 | 3 | 6 | 10% |
| Jumlah | | 30 | 30 | 60 | 100% |

Keterangan :

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

Peneliti menggunakan skala penilaian kinerja model skala likert dengan empat alternatif jawaban yang menggambarkan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memuat 2 aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* memuat tentang pernyataan yang menyetujui indikator yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* memuat tentang pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap. Penilaian yang diberikan pada aitem *favorable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S) dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan pada aitem *unfavorable* penilaian dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden Sesuai (S) dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban

Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari skor total skala kinerja kerja karyawan yang telah diisi oleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor total menunjukkan semakin buruk kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Pada pengukuran lingkungan kerja, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) yang mencakup : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan kerja dan hubungan antar karyawan.

Tabel 3. Blue Print Skala Lingkungan Kerja

| No. | Aspek | Jumlah Aitem | | Jumlah | Bobot |
|---------------|-------------------------|--------------|-----------|-----------|-------------|
| | | F | UF | | |
| 1. | Pewarnaan | 3 | 3 | 6 | 14,2% |
| 2. | Penerangan | 3 | 3 | 6 | 14,2% |
| 3. | Udara | 3 | 3 | 6 | 14,2% |
| 4. | Suara bising | 3 | 3 | 6 | 14,2% |
| 5. | Ruang gerak | 3 | 3 | 6 | 14,2% |
| 6. | Kemampuan kerja | 3 | 3 | 6 | 14,2% |
| 7. | Hubungan antar karyawan | 3 | 3 | 6 | 14,2% |
| Jumlah | | 21 | 21 | 42 | 100% |

Keterangan :

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

Peneliti menggunakan skala lingkungan kerja model skala *likert* dengan empat alternatif jawaban yang menggambarkan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memuat 2 aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* memuat tentang pernyataan yang menyetujui indikator yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* memuat tentang pernyataan yang tidak menyetujui aspek indikator yang diungkap.

Penilaian yang diberikan pada aitem *favorable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S) dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan pada aitem *unfavorable* penilaian dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden Sesuai (S) dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya lingkungan kerja dapat dilihat dari skor total skala lingkungan kerja yang telah diisi oleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin baik lingkungan kerja. Sebaliknya, semakin rendah skor total menunjukkan semakin buruk kondisi lingkungan kerja.

3. Stres Kerja

Penyusunan skala stres kerja disesuaikan dengan aspek stres kerja menurut Robbins (2011) yang terdiri atas *physiological symptoms*, *psychological symptoms* dan *behavioral symptoms*.

Tabel 4. Blue Print Skala Stres Kerja

| No. | Aspek | Jumlah Aitem | | Jumlah | Bobot |
|---------------|--|--------------|-----------|-----------|-------------|
| | | F | UF | | |
| 1. | <i>Physiological Symptoms</i> (gejala fisiologis) | 4 | 4 | 8 | 33,3% |
| 2. | <i>Psychological Symptoms</i> (gejala psikologis) | 4 | 4 | 8 | 33,3% |
| 3. | <i>Behavioral Symptoms</i> (gejala perilaku) | 4 | 4 | 8 | 33,3% |
| Jumlah | | 12 | 12 | 24 | 100% |

Keterangan :

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

Peneliti menggunakan skala stres kerja model skala likert dengan lima alternatif jawaban yang menggambarkan gradasi dari sangat positif hingga

sangat negatif, yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (N) yang berarti Netral, (TS) yang berarti Tidak Sesuai dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Skala ini memuat 2 aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* memuat tentang pernyataan yang menyetujui aspek yang diungkap, sedangkan aitem *unfavorable* memuat tentang pernyataan yang tidak menyetujui aspek yang diungkap.

Penilaian yang diberikan pada aitem *favorable* yaitu memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 2 pada jawaban responden untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 3 pada jawaban responden untuk jawaban Sesuai (S) dan memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan pada aitem *unfavorable* penilaian dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu memberikan skor 4 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), memberikan skor 3 pada jawaban responden Tidak Sesuai (TS), memberikan skor 2 pada jawaban responden Sesuai (S) dan memberikan skor 1 pada jawaban responden untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Tinggi rendahnya stres kerja dapat dilihat dari skor total skala stres kerja yang telah diisi oleh subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh, menunjukkan semakin buruk stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah skor total skala stres kerja menunjukkan semakin baik kondisi stres kerja.

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana alat ukur memiliki ketepatan dan kecermatan melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2011). Validitas menurut Arikunto (2005) adalah suatu ukuran yang menunjukkan gradasi kevalidan atau kesahihan suatu instrumen pengukuran. Instrumen pengukuran dapat dikatakan valid atau memiliki validitas tinggi apabila instrumen dapat mengukur dengan baik dan akurat. Sebaliknya, apabila instrumen pengukuran menghasilkan data yang tidak akurat, maka instrumen pengukuran memiliki validitas rendah. Bisa

dikatakan, uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu alat ukur atau kuesioner.

Cara yang digunakan untuk menguji validitas instrumen yaitu dengan cara pengujian pada kecocokan dan relevansi isi. Uji validitas merupakan validasi dari pengujian kisi-kisi instrumen dalam skala penelitian. Uji kelayakan ini menggunakan analisis rasional oleh penilaian dari ahli profesional atau *expert judgement* terhadap instrumen alat ukur yang dipakai. Hal ini digunakan agar alat ukur memiliki hasil yang akurat dan tidak melewati batasan-batasan ukur. Ahli profesional didalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem dapat bekerja membedakan antara subjek yang memiliki atribut dan subjek yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2011). Uji daya beda aitem dilakukan setelah uji validitas. Pada uji daya beda aitem penelitian ini dihitung menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *software* IBM SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 22.0 for *Windows*.

Pengujian daya beda aitem ini dilakukan dengan komputasi yang akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total yang dikenal dengan indeks daya beda aitem. Indeks daya beda aitem merupakan indikator keselarasan antara fungsi aitem dan fungsi skala, yang biasa dikenal dengan konsistensi aitem total (Azwar, 2017)

Pemilihan aitem memiliki kriteria dengan batasan korelasi total sebesar $rix \geq 0,30$. Aitem dengan koefisien mencapai $rix \geq 0,30$ dianggap memiliki daya beda yang baik. Sedangkan pada aitem dengan $rix \leq 0,30$ dianggap sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Apabila aitem yang lolos belum mencukupi jumlah yang ditentukan, maka batas kriteria dapat diturunkan menjadi $rix \geq 0,25$ sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2017).

3. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen alat ukur sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2012) instrumen dikatakan *reliable* jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Oleh karena itu reliabilitas berhubungan dengan konsistensi (Kountur, 2009). Reliabilitas merupakan karakteristik utama sebuah instrumen alat ukur yang baik. Reliabilitas pada penelitian ini diuji menggunakan teknik *alpha cronbac's*, dimana ukuran reliabilitas yang baik memiliki nilai 0 sampai 1,00 ($\leq 1,00$). Koefisien reliabilitas 0 sampai 1,00 atau mencapai $\leq 1,00$ dalam penelitian dapat dikatakan reliabel (Azwar, 2017).

F. Teknik Analisis

Teknik analisis data merupakan proses dimana data akan diolah menjadi informasi baru yang bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan dapat menjadi solusi, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data dilakukan agar data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan (Azwar, 2011).

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah teknik analisis data regresi linier berganda dan korelasi parsial. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel independent secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Teknik analisis data regresi linier berganda ini digunakan untuk menguji hipotesis 1 penelitian. Sedangkan teknik analisis data korelasi parsial digunakan mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu). Teknik analisis data korelasi parsial ini digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3.

Pada penelitian kali ini teknik analisis data dihitung menggunakan bantuan *software IBM SPSS (Statistical Packages for Social Science) versi 22.0 for Windows*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian adalah tahapan awal yang peneliti lakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan mempersiapkan segala keperluan penelitian agar penelitian dapat berjalan dengan optimal. Tahapan awal dalam melakukan penelitian ini yaitu menentukan lokasi penelitian yang sesuai dengan kriteria khusus populasi yang ditentukan. Pada penelitian kali ini dilaksanakan di PT Triangle Motorindo Semarang yang beralamat di Kawasan Industri Bukit Semarang Baru (BSB) Blok A5 No.9, Jatibarang, Kota Semarang, Jawa Tengah.

PT Triangle Motorindo Semarang telah berdiri sejak tahun 2000 bergerak dalam bidang industri otomotif dan menjadi agen tunggal pemegang merk dagang VIAR. Dalam kurun waktu lebih dari dua dekade, PT. Triangle Motorindo berkomitmen memproduksi sepeda motor VIAR dengan mutu tinggi dengan harga yang terjangkau. Saat ini PT Triangle Motorindo Semarang mampu memproduksi sepeda motor dengan kapasitas produksi lebih dari 1000 unit perhari. Hal ini menjadikan PT Triangle Motorindo menjadi salah satu pabrik otomotif terbesar di Indonesia.

Setelah menentukan lokasi penelitian, peeliti melakukan studi pendahuluan dan observasi dengan cara melakukan wawancara kepada beberapa karyawan terkait dengan kinerja karyawan yang telah bekerja di PT Triangle Motorindo Semarang. Setelah itu peneliti meminta data peelitian berupa jumlah karyawan yang bekerja sebagai operator guna menentukan sampel serta populasi yang akan diambil dalam penelitian kali ini. Tahap selanjutnya yaitu mencari teori-teori serta referensi penelitian terdahulu dengan tema yang serupa dengan penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti sebagai dasar serta acuan penelitian.

Peneliti memilih PT Triangle Motorindo Semarang sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan :

- a. Penelitian mengenai kinerja karyawan belum pernah dilakukan di PT Triangle Motorindo Semarang.
- b. Kondisi lingkungan PT Triangle Motorindo Semarang sesuai dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.
- c. Jumlah subjek dan karakteristik subjek yang akan diteliti sesuai dengan syarat yang telah ditentukan oleh peneliti pada penelitian kali ini.
- d. Izin dari pihak PT Triangle Motorindo Semarang untuk diadakannya penelitian.

2. **Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Persiapan penelitian dilakukan guna kelancaran pada saat proses penelitian, serta guna meminimalisir terjadinya kesalahan pada saat penelitian. Persiapan dalam penelitian ini meliputi perizinan dan penyusunan alat ukur penelitian, yang akan dipaparkan sebagai berikut :

a. Persiapan Perizinan

Sebelum pelaksanaan penelitian, hal utama yang harus dipersiapkan oleh peneliti adalah perizinan penelitian yang meliputi surat izin kepada pihak terkait yaitu PT Triangle Motorindo Semarang. Proses pengajuan perizinan diawali dengan pengajuan pembuatan surat data wawancara kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang akan ditujukan kepada HRD PT Triangle Motorindo Semarang. Setelah itu, peneliti mengajukan surat izin yang telah diterbitkan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan nomor surat 40/C.1/Psi-SA/III/2023 kepada HRD PT Triangle Motorindo Semarang.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur merupakan suatu alat yang digunakan peneliti guna mengumpulkan data penelitian. Alat ukur disusun mengacu pada indikator yang merupakan bagian dari penjabaran aspek-aspek suatu

variabel penelitian yang disusun menjadi aitem atau pernyataan. Pada penelitian kali ini menggunakan tiga skala, yaitu skala kinerja karyawan, skala lingkungan kerja dan skala stres kerja.

Pada tiap skala terdiri atas aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Dimana aitem *favorable* ialah pernyataan yang mendukung aspek yang digunakan, sedangkan aitem *unfavorable* ialah pernyataan yang bertolak belakang atau tidak mendukung dari aspek yang digunakan. Skala tersebut menggunakan empat alternatif jawaban yang menggambarkan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu (SS) yang berarti Sangat Sesuai, (S) yang berarti Sesuai, (TS) yang berarti Tidak Sesuai dan (STS) yang berarti Sangat Tidak Sesuai. Kemudian untuk penilaian aitem *favorable* menggunakan nilai dengan rentang angka 1-4 dengan ketentuan pemberian skor 4, apabila responden memilih Sangat Sesuai (SS), diberikan skor 3 ketika responden menjawab Sesuai (S), diberikan skor 2 ketika menjawab Tidak Sesuai (TS), serta diberikan skor 1 ketika responden menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk penilaian aitem *unfavorable* menggunakan skor dengan rentang angka 1-4 dengan pemberian skor 1 jika menjawab Sangat Sesuai (SS), pemberian skor 2 ketika memilih pernyataan Sesuai (S), pemberian skor 3 pada pilihan Tidak Sesuai (TS) dan pemberian skor 4 ketika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang digunakan dalam penelitian kali ini akan dijabarkan sebagai berikut :

1) Skala Kinerja Karyawan

Penyusunan skala kinerja karyawan disesuaikan dengan rujukan aspek menurut Mangkunegara (2014) yang terdiri dari aspek kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, disiplin, kejasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, tanggung jawab.

Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kinerja Karyawan

| No. | Aspek | Butir | | Jumlah |
|---------------|----------------|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Kesetiaan | 1,2,3 | 10,11,12 | 6 |
| 2. | Prestasi Kerja | 4,5,6 | 13,14,15 | 6 |
| 3. | Kejujuran | 7,8,9 | 16,17,18 | 6 |
| 4. | Ketaatan | 19,20,21 | 28,29,30 | 6 |
| 5. | Disiplin | 22,23,24 | 31,32,33 | 6 |
| 6. | Kerjasama | 25,26,27 | 34,35,36 | 6 |
| 7. | Kepemimpinan | 37,38,39 | 46,47,48 | 6 |
| 8. | Kepribadian | 40,41,42 | 49,50,51 | 6 |
| 9. | Prakarsa | 43,44,45 | 52,53,54 | 6 |
| 10. | Tanggung jawab | 55,56,57 | 58,59,60 | 6 |
| Jumlah | | 30 | 30 | 60 |

2) Skala Lingkungan Kerja

Penyusunan skala lingkungan kerja disesuaikan dengan rujukan aspek menurut Sedarmyanti (2015) yang terdiri dari aspek pewarnaan, penerangana, udara bising, ruang gerak, kemampuan kerja dan hubungan antar karyawan.

Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja

| No. | Aspek | Butir | | Jumlah |
|---------------|-------------------------|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Pewarnaan | 1,2,3 | 7,8,9 | 6 |
| 2. | Penerangan | 4,5,6 | 10,11,12 | 6 |
| 3. | Udara | 13,14,15 | 19,20,21 | 6 |
| 4. | Suara bising | 16,17,18 | 22,23,24 | 6 |
| 5. | Ruang gerak | 25,26,27 | 31,32,33 | 6 |
| 6. | Kemampuan kerja | 28,29,30 | 34,35,36 | 6 |
| 7. | Hubungan antar karyawan | 37,38,39 | 40,41,42 | 6 |
| Jumlah | | 21 | 21 | 42 |

3) Skala Stres Kerja

Penyusunan skala stres kerja disesuaikan dengan rujukan aspek menurut Robbins (2011) yang terdiri dari aspek *physiological symptoms*, *psycological symptoms* dan *behavioral symptoms*.

Tabel 7. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja

| No | Aspek | Butir | | Jumlah |
|---------------|--|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | <i>Physiological Symptoms</i> (gejala fisiologis) | 1,2,3,4 | 6,7,8,9 | 8 |
| 2. | <i>Psychological Symptoms</i> (gejala psikologis) | 5,11,12,13 | 10,16,17,18 | 8 |
| 3. | <i>Behavioral Symptoms</i> (gejala perilaku) | 14,15,21,22 | 19,20,23,24 | 8 |
| Jumlah | | 12 | 12 | 24 |

c. Tahapan Penelitian

Tahapan setelah penyusunan alat ukur, yaitu melakukan tahapan penelitian. Pada tahap ini akan dilakukan coba alat ukur terlebih dahulu untuk mengetahui nilai reliabilitas skala yang digunakan dan daya beda aitem skala penelitian yang digunakan. Pada penelitian kali ini menggunakan metode tryout terpakai, yaitu satu kali pengambilan data akan dilakukan untuk dua kali penghitungan sekaligus guna uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis (Hadi, 2000). Uji coba dilaksanakan pada tanggal 1 Juni 2023. Pada uji coba kali ini, subjek yang digunakan untuk menguji alat ukur ini adalah karyawan PT Triangle Motorindo Semarang dengan karakteristik karyawan bagian operator dengan jumlah 92 karyawan. Pelaksanaan uji coba alat ukur dilakukan dengan menggunakan pembagian skala kepada karyawan dengan didampingi oleh HRD PT Triangle Motorindo Semarang. Hasil uji coba alat ukur skala penelitian yang telah memenuhi kriteria, selanjutnya dianalisis menggunakan *software* IBM SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 22.0 for Windows.

d. Uji Daya Beda dan Reliabilitas Alat Ukur

Tahapan selanjutnya melakukan uji daya beda aitem dan menentukan estimasi koefisien reliabilitas alat ukur penelitian yang digunakan yaitu skala kinerja karyawan, skala lingkungan kerja dan skala stres kerja. Uji daya beda aitem dan reliabilitas alat ukur dilakukan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS (*Statistical Packages for*

Social Science) versi 22.0 *for Windows*. Tujuannya adalah guna mengetahui aitem tersebut dapat dijadikan sebagai pembeda antar individu yang memiliki atribut atau tidak, serta guna melihat sejauh mana aitem berfungsi sesuai skala yang digunakan.

Daya beda aitem dapat dikatakan berdaya beda tinggi apabila memiliki koefisien korelasi sebesar $r_{ix} \geq 0,30$. Apabila terdapat aitem yang belum mencukupi sesuai target yang ditentukan, maka dapat dilakukan pertimbangan kembali dengan menurunkan batasan koefisien korelasi aitem sebesar 0,250 (Azwar, 2012). Berikut rincian hasil hitungan daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas pada masing-masing skala :

1) Skala Kinerja Karyawan

Hasil uji daya beda aitem terhadap 92 karyawan bagian operator dalam skala kinerja karyawan yang terdiri dari 60 aitem, didapati sebanyak 52 aitem memiliki daya beda tinggi dan sebanyak 8 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisien yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan $r_{ix} \geq 0,30$. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,304 sampai 0,659. Sedangkan koefisien indeks daya beda aitem rendah berkisar antara -0,062 sampai 0,295. Estimasi reliabilitas skala kinerja karyawan dengan teknik *alpha cronbach* dari 60 aitem sebesar 0,882 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Berikut tabel rincian distribusi aitem daya beda yang terdapat pada skala kinerja karyawan :

Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Kinerja Karyawan Berdaya Beda Tinggi

| No. | Aspek | Butir | | Jumlah Daya Beda Tinggi |
|---------------|----------------|------------------|--------------------|-------------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Kesetiaan | 1,2,3 | 10,11,12 | 6 |
| 2. | Prestasi Kerja | 4,5,6 | 13,14,15 | 6 |
| 3. | Kejujuran | 7,8,9* | 16,17,18 | 5 |
| 4. | Ketaatan | 19,20,21 | 28,29,30 | 6 |
| 5. | Disiplin | 22,23,24 | 31,32,33 | 6 |
| 6. | Kerjasama | 25*,26,27 | 34,35,36 | 5 |
| 7. | Kepemimpinan | 37,38,39 | 46,47,48* | 5 |
| 8. | Kepribadian | 40,41,42 | 49,50,51 | 6 |
| 9. | Prakarsa | 43,44,45* | 52*,53*,54 | 3 |
| 10. | Tanggung jawab | 55,56*,57* | 58,59,60 | 4 |
| Jumlah | | 30 | 30 | 52 |

Keterangan :

*: aitem dengan daya beda rendah.

2) Skala Lingkungan Kerja

Hasil uji daya beda aitem terhadap 92 karyawan bagian operator dalam skala lingkungan kerja yang terdiri dari 42 aitem, didapati sebanyak 38 aitem memiliki daya beda tinggi dan sebanyak 4 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisien yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan $r_{ix} \geq 0,30$. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,323 sampai 0,617. Sedangkan koefisien indeks daya beda aitem rendah berkisar antara 0,190 sampai 0,275. Estimasi reliabilitas skala lingkungan kerja dengan teknik *alpha cronbach* dari 42 aitem sebesar 0,906 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Berikut tabel rincian distribusi aitem daya beda yang terdapat pada skala lingkungan kerja :

Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Berdaya Beda Tinggi dan Rendah

| No. | Aspek | Butir | | Jumlah Daya Beda Tinggi |
|---------------|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | Pewarnaan | 1,2,3* | 7,8,9* | 4 |
| 2. | Penerangan | 4,5,6 | 10,11,12 | 6 |
| 3. | Udara | 13,14*,15 | 19,20,21 | 5 |
| 4. | Suara bising | 16,17,18 | 22,23,24 | 6 |
| 5. | Ruang gerak | 25,26,27 | 31,32,33 | 6 |
| 6. | Kemampuan kerja | 28,29,30 | 34,35,36 | 6 |
| 7. | Hubungan antar karyawan | 37,38,39 | 40,41,42* | 5 |
| Jumlah | | 21 | 21 | 38 |

Keterangan :

*: aitem dengan daya beda rendah.

3) Skala Stres Kerja

Hasil uji daya beda aitem terhadap 92 karyawan bagian operator dalam skala lingkungan kerja yang terdiri dari 42 aitem, didapati sebanyak 38 aitem memiliki daya beda tinggi dan sebanyak 4 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisien yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan $r_{ix} \geq 0,30$. Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,323 sampai 0,617. Sedangkan koefisien indeks daya beda aitem rendah berkisar antara 0,190 sampai 0,275. Estimasi reliabilitas skala lingkungan kerja dengan teknik *alpha cronbach* dari 42 aitem sebesar 0,906 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Berikut tabel rincian distribusi aitem daya beda yang terdapat pada skala lingkungan kerja :

Tabel 10. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Berdaya Beda Tinggi dan Rendah

| No. | Aspek | Butir | | Jumlah Daya Beda Tinggi |
|---------------|--|------------------|---------------------|-------------------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1. | <i>Physiological Symptoms</i> (gejala fisiologis) | 1,2,3,4 | 6,7,8,9 | 8 |
| 2. | <i>Psychological Symptoms</i> (gejala psikologis) | 5,11,12,13 | 10,16,17,18 | 8 |
| 3. | <i>Behavioural Symptoms</i> (gejala perilaku) | 14,15,21,22 * | 19*,20*,23*, 24* | 3 |
| Jumlah | | 12 | 12 | 19 |

Keterangan :

*: aitem dengan daya beda rendah.

Total sampel dalam penelitian kali ini diperoleh subjek sebanyak 92 karyawan, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 11. Data Demografi Subjek Penelitian

| No. | Karakteristik | Frekuensi | Persentase | Total |
|-----|-----------------------------------|-----------|------------|-------|
| 1 | Jenis kelamin : | | | |
| | a. Laki – laki | 92 | 100% | 92 |
| 2 | Usia : | | | |
| | a. 18 – 25 tahun | 40 | 43% | 92 |
| | b. 26 – 35 tahun | 36 | 39% | |
| | c. > 35 tahun | 16 | 17% | |
| 3 | Lama bekerja : | | | |
| | a. > 1 tahun | 19 | 21% | 92 |
| | b. 1-4 tahun | 31 | 34% | |
| | c. 5 tahun | 42 | 46% | |
| 4 | Bagian : | | | |
| | a. Aftersales & Services | 3 | 3% | 92 |
| | b. Engineering Process (Div. Eng) | 8 | 9% | |
| | c. Maintenance (Div. Eng) | 1 | 1% | |
| | d. Gudang | 17 | 18% | |
| | e. Line A | 13 | 14% | |
| | f. Line B | 14 | 15% | |
| | g. Line D | 13 | 14% | |
| | h. QC | 11 | 12% | |
| | i. RnD | 8 | 9% | |
| | j. Repair | 4 | 4% | |

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Data penelitian yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas dengan tujuan terpenuhinya asumsi dasar teknik korelasi. Langkah selanjutnya yaitu tahap pengujian hipotesis dan uji deskriptif dengan tujuan mendapatkan gambaran dari data yang telah diperoleh dari subjek yang telah dikenai pengukuran.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *One - Sample Kolmogorov Smirnov Z* menggunakan *software IBM SPSS (Statistical Packages for Social Science) versi 22.0 for Windows*. Data dapat dikatakan normal apabila taraf signifikansi $>0,05$. Sebaliknya, data dikatakan tidak normal apabila taraf signifikasinya $<0,05$. Berikut tabel hasil uji normalitas pada penelitian ini :

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Mean | Std. Deviasi | KS-Z | Sig. | P | Keterangan |
|------------------|--------|--------------|-------|-------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan | 163.67 | 15.866 | 0,108 | 0,217 | $>0,05$ | Normal |
| Lingkungan Kerja | 107.93 | 11.099 | 0,133 | 0,071 | $>0,05$ | Normal |
| Stres Kerja | 40.41 | 7.234 | 0,101 | 0,284 | $>0,05$ | Normal |

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dapat diketahui angka signifikansi pada variabel tergantung (Y) kinerja karyawan diketahui berdistribusi normal, pada variabel bebas (X1) lingkungan kerja terdistribusi normal, sedangkan pada variabel bebas (X2) stres kerja terdistribusi normal.

Menurut rujukan Kerlinger dan Pedhazur (Alsa, 2001) berpendapat bahwa ada beberapa asumsi yang mendasari pengambilan kesimpulan pada teknik analisis regresi, yaitu :

- 1) Populasi skor variabel tergantung berdistribusi normal pada masing-masing skor variabel bebas (tidak ada asumsi normalitas pada variabel bebas).
- 2) Varians skor variabel tergantung ialah sama pada masing-masing skor variabel bebas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan mengetahui hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Data dapat dikatakan memiliki hubungan linier apabila hasil uji F_{linier} memiliki taraf signifikansi $<0,05$. Sebaliknya, data dikatakan tidak memiliki hubungan linier apabila hasil uji F_{linier} memiliki taraf signifikansi $>0,05$.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh F_{linier} sebesar 61.624 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi linier antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya uji linieritas pada variabel stres kerja dengan kinerja karyawan diperoleh F_{linier} sebesar 8.538 dengan taraf signifikansi sebesar 0,004 ($p \leq 0,01$). Hasil uji linieritas tersebut menunjukkan adanya korelasi linier antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan mengetahui adanya hubungan antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas diketahui dengan melihat skor VIF (*Variance Inflation Factor*) yang menunjukkan skor <10 dan skor *tolerance* $>0,1$.

Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa uji multikolinieritas pada penelitian ini didapatkan hasil skor *tolerance* sebesar 0,670 yang dapat diartikan $>0,1$ dan pada skor VIF mendapatkan hasil sebesar 1,434 yang

dapat diartikan <10 . Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis pertama

Uji korelasi penelitian kali ini menggunakan teknik uji analisis regresi berganda. Tujuan uji analisis regresi berganda untuk mengetahui adanya hubungan lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan diperoleh R sebesar 0,644 dan F_{hitung} sebesar 31.457 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan di PT Triangle Motorindo Semarang. Skor koefisien prediktor lingkungan kerja sebesar 0,999 dan koefisien stres kerja sebesar 0,235 dengan skor konstan sebesar 46.283, maka didapatkan persamaan garis regresi diperoleh $Y = 0,999X_1 + 0,235X_2 + 46.283$. Pada persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja karyawan (kriterium Y) pada karyawan bagian operator PT Triangle Motorindo mengalami perubahan sebesar 0,999 pada setiap perubahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja (prediktor X1) dan akan mengalami perubahan sebesar 0,235 pada variabel stres kerja (prediktor X2).

Pada uji hipotesis pertama, hasil analisis dihitung menggunakan rumus sumbangan tiap variabel yaitu $R_{xy} \times \beta \times 100\%$. Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan sebesar 44,59% ($0,638 \times 0,699 \times 100\%$). Sedangkan stres kerja memiliki sumbangan efektif pada kinerja karyawan sebesar -3,14% ($-0,294 \times 0,107 \times 100\%$). Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 47,73% terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi hasil R_{square} sebesar 0,414.

Sedangkan 52,27% sisanya diperoleh dari berbagai faktor lain seperti motivasi, upah, jenjang karir dan kepemimpinan perusahaan. Dapat diartikan bahwa hasil tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Hipotesis kedua

Uji korelasi parsial digunakan pada uji hipotesis kedua. Tujuannya untuk membuktikan adanya hubungan atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Terdapat hasil antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan r_{x1y} sebesar 0,599 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Dapat diartikan bahwa hasil tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis ketiga

Uji korelasi parsial pada uji hipotesis ketiga dilakukan guna membuktikan adanya hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Terdapat hasil variabel stres kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan r_{x2y} sebesar 0,114 dengan taraf signifikansi sebesar 0,282 ($p > 0,01$). Dapat diartikan bahwa hasil tersebut tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian disusun sebagai gambaran mengenai hasil dari subjek atas pengukuran untuk lebih menjelaskan keadaan subjek pada atribut yang telah diteliti. Kategori subjek menggunakan model distribusi normal yang bertujuan mengelompokkan subjek guna membagi subjek dalam tingkatan tertentu pada setiap variabel yang diungkap. Berikut norma variabel yang digunakan :

Tabel 13. Norma Kategori Skor

| Rentang Skor | Kategorisasi |
|--|---------------|
| $\mu + 1,5 \sigma < X \leq \mu + 3 \sigma$ | Sangat Tinggi |
| $\mu + 0,6 \sigma < X \leq \mu + 1,8 \sigma$ | Tinggi |
| $\mu - 0,6 \sigma < X \leq \mu + 0,6 \sigma$ | Sedang |
| $\mu - 1,8 \sigma < X \leq \mu - 0,6 \sigma$ | Rendah |
| $\mu - 3 \sigma < X \leq \mu - 1,8 \sigma$ | Sangat Rendah |

Keterangan :

μ = *Mean* hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan terdiri dari 52 aitem yang memiliki daya beda tinggi masing-masing aitem diberi skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum atau skor terkecil yang didapatkan subjek sebesar 52, yang berasal dari (52 x 1) dan skor tertinggi sebesar 208, yang berasal dari (52 x 4). Rentang skor skala sebesar 156, yang berasal dari (208-52). Mean hipotetik 130 yang diperoleh dari $([208+52] : 2)$ dengan nilai deviasi standar sebesar 26, yang diperoleh dari $([208-52] : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi skor pada skala kinerja karyawan diperoleh skor minimum empirik sebesar 133, skor maksimum empirik sebesar 208, mean empirik sebesar 163,67 dan standar deviasi empirik sebesar 15,866. Berikut tabel deskripsi skor skala kinerja karyawan:

Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Kinerja Karyawan

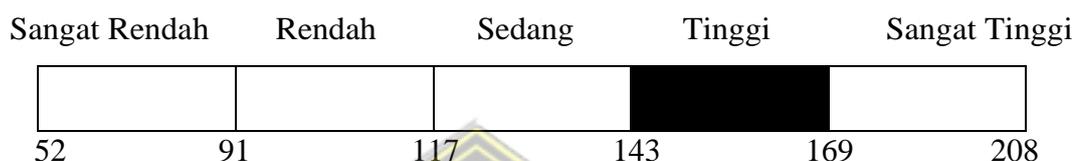
| | Empirik | Hipotetik |
|----------------------|---------|-----------|
| Skor Minimum | 133 | 52 |
| Skor Maksimum | 208 | 208 |
| <i>Mean</i> (M) | 163,67 | 130 |
| Standar deviasi (SD) | 15,866 | 26 |

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategori distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 163,67.

Berikut deskripsi skor variabel kinerja karyawan secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi pada tabel di bawah :

Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kinerja Karyawan

| | Norma | | Kategorisasi | Jumlah | Presentase |
|--------------|-------|-----|---------------|-----------|-------------|
| 169 | < | 208 | Sangat tinggi | 29 | 31.50% |
| 143 | < X ≤ | 169 | Tinggi | 53 | 57.60% |
| 117 | < X ≤ | 143 | Sedang | 10 | 10.90% |
| 91 | < X ≤ | 117 | Rendah | 0 | 0% |
| 52 | ≤ | 91 | Sangat rendah | 0 | 0% |
| Total | | | | 92 | 100% |

**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kinerja Karyawan**

2. Deskripsi Data Skor Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja terdiri dari 38 aitem yang memiliki daya beda tinggi masing-masing aitem diberi skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum atau skor terkecil yang didapatkan subjek sebesar 38, yang berasal dari (38 x 1) dan skor tertinggi sebesar 152, yang berasal dari (38 x 4). Rentang skor skala sebesar 114, yang berasal dari (152-38). *Mean* hipotetik 95 yang diperoleh dari $([152+38] : 2)$ dengan nilai deviasi standar sebesar 19, yang diperoleh dari $([152-38] : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi skor pada skala lingkungan kerja diperoleh skor minimum empirik sebesar 84, skor maksimum empirik sebesar 146, mean empirik sebesar 107,93 dan standar deviasi empirik sebesar 11,099. Berikut tabel deskripsi skor skala kinerja karyawan :

Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Lingkungan Kerja

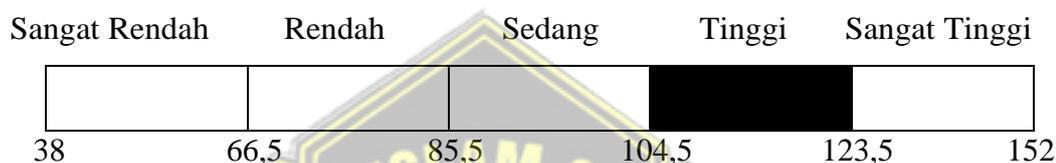
| | Empirik | Hipotetik |
|----------------------|---------|-----------|
| Skor Minimum | 84 | 38 |
| Skor Maksimum | 146 | 152 |
| <i>Mean</i> (M) | 107,93 | 95 |
| Standar deviasi (SD) | 11,099 | 19 |

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategori distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 107,93.

Berikut deskripsi data variabel lingkungan kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi pada tabel di bawah :

Tabel 17. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Lingkungan Kerja

| Norma | Kategorisasi | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------------------|-----------|-------------|
| 123,5 < | 152 Sangat tinggi | 6 | 6.50% |
| 104,5 < X ≤ | 123,5 Tinggi | 53 | 57.60% |
| 85,5 < X ≤ | 104,5 Sedang | 32 | 34.80% |
| 66,5 < X ≤ | 85,5 Rendah | 1 | 1.10% |
| 38 ≤ | 66,5 Sangat rendah | 0 | 0% |
| Total | | 92 | 100% |



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja

3. Deskripsi Data Skor Stres Kerja

Skala stres kerja terdiri dari 19 aitem yang memiliki daya beda tinggi masing-masing aitem diberi skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum atau skor terkecil yang didapatkan subjek sebesar 19, yang berasal dari (19 x 1) dan skor tertinggi sebesar 76, yang berasal dari (19 x 4). Rentang skor skala sebesar 57, yang berasal dari (76-19). *Mean* hipotetik 47,5 yang diperoleh dari $([76+19] : 2)$ dengan nilai deviasi standar sebesar 9,5 yang diperoleh dari $([76-19] : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi skor pada skala lingkungan kerja diperoleh skor minimum empirik sebesar 19, skor maksimum empirik sebesar 57, mean empirik sebesar 40,41 dan standar deviasi empirik sebesar 7,234. Berikut tabel deskripsi skor skala kinerja karyawan:

Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

| | Empirik | Hipotetik |
|----------------------|---------|-----------|
| Skor Minimum | 19 | 19 |
| Skor Maksimum | 57 | 76 |
| <i>Mean</i> (M) | 40,41 | 47,5 |
| Standar deviasi (SD) | 7,234 | 9,5 |

Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategori distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori rendah, yaitu sebesar 40,41.

Berikut deskripsi data variabel stres kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi pada tabel di bawah :

Tabel 19. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Stres Kerja

| Norma | | | Kategorisasi | Jumlah | Presentase |
|--------------|-------|-------|---------------|-----------|-------------|
| 61,75 | < | 76 | Sangat tinggi | 0 | 0% |
| 52,25 | < X ≤ | 61,75 | Tinggi | 3 | 3.30% |
| 42,75 | < X ≤ | 52,25 | Sedang | 29 | 31.50% |
| 33,25 | < X ≤ | 42,75 | Rendah | 45 | 48.90% |
| 19 | ≤ | 33,25 | Sangat rendah | 15 | 16.30% |
| Total | | | | 92 | 100% |



Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja

D. Pembahasan

Penelitian kali ini dilaksanakan guna mengetahui apakah terdapat adanya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Triangle Motorindo Semarang. Pada hasil hipotesis pertama menunjukkan nilai korelasi R sebesar 0,644 dan F_{hitung} sebesar 31.457 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$), hal ini menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan stres kerja terdapat hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa hipotesis pertama diterima. Sumbangan efektif secara keseluruhan dari lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 47,73% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 52,27% sisanya diperoleh dari berbagai faktor lain yang menunjang seperti motivasi, upah, jenjang karir dan kepemimpinan perusahaan. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja dan semakin rendah stres kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu (Bismala & Farida., 2017), (Astuti, 2018) dan (Handayani & Raihanah, 2021) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja merupakan komponen yang saling terkait. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan efek dukungan positif bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga kondisi tersebut juga dapat menunjang karyawan mencapai puncak produktivitas kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja menurut Schultz (2006) adalah kondisi yang memiliki keterkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap, dimana hal tersebut memiliki keterkaitan yang mengakibatkan adanya perubahan psikologis yang terjadi karena pekerjaannya.

Deskripsi data skor pada kinerja karyawan masuk dalam kategorisasi tinggi. Hal ini mendeskripsikan bahwa kinerja karyawan di PT Triangle Motorindo Semarang tergolong tinggi. Sesuai kondisi di lapangan, bahwa pihak perusahaan mampu mengelola karyawannya selaku sumber daya manusia yang berharga. Hal ini dapat tercermin dari hasil kerja yang selalu memenuhi target, perusahaan juga memiliki struktur organisasi yang baik, memiliki pengkoordinasian tugas dan wewenang yang efektif dan memiliki budaya organisasi yang sehat. Budaya 5S, saling menghormati dan disiplin sangat dijunjung tinggi di PT Triangle Motorindo Semarang. Selain itu dari karyawannya sendiripun memiliki kualifikasi yang sesuai bidang keahlian pekerjaannya, membuat karyawan menguasai pekerjaannya sehingga dapat dengan mudah mendapatkan hasil kerja yang maksimal sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Contohnya pada kualifikasi operator produksi maka akan direkrut karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dengan kualifikasi Sekolah Menengah Kejuruan dengan peminatan teknik otomotif, teknik kendaraan ringan, teknik sepeda motor, teknik bisnis sepeda motor dan keahlian menggunakan alat bantu *impact* untuk membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan

baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dilihat dari kapasitas produksi yang selalu terpenuhi dengan baik dan hasil penilaian kinerja yang memenuhi standar mutu perusahaan (SMM ISO 9001:2015). Dimana ini menjadi salah satu cerminan keberhasilan pencapaian kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan kemajuan yang sangat pesat pada sistem manajerial yang telah mampu mengatur sumber daya manusia guna dalam mencapai standar mutu perusahaan, sehingga kinerja karyawan terus dalam kondisi maksimal.

Hipotesis kedua dilakukan guna membuktikan ada atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja dengan variabel tergantung kinerja karyawan. Pada uji hipotesis kedua didapati hasil antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan r_{xly} sebesar 0,599 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Uraian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Sumbangan efektif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,59% pada karyawan PT Triangle Motorindo Semarang.

Deskripsi data skor pada lingkungan kerja masuk dalam kategorisasi tinggi. Hal ini mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja di PT Triangle Motorindo Semarang tergolong baik. Sesuai kondisi di lapangan, suasana kerja di lingkungan PT Triangle Motorindo Semarang menunjang kegiatan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari ketersediaan sarana dan prasarana fasilitas kerja, alat bantu pekerjaan yang memadai, kebersihan lingkungan kerja yang terjaga, tata letak ruangan serta keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan serta rekan kerja lainnya. Sesuai dengan rujukan (Sofyan, 2001) adapun jenis fasilitas kerja meliputi mesin dan peralatannya, prasarana (pagar, jalan dan tempat parkir), perlengkapan kantor (meja, kursi, lemari berkas), barang inventaris (inventaris kendaraan), tanah, bangunan, alat transportasi (mobil, motor, gerobak, *forklift*), seluruh fasilitas perusahaan tersebut dalam keadaan baik dan terawat. Adapun menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja termasuk penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang memadai, kemampuan kerja,

dan hubungan antar karyawan. Beberapa aspek tersebut dinilai cukup baik karena digunakan dan dimaksimalkan sesuai fungsinya, akan tetapi ada beberapa aspek yang masih perlu dievaluasi dan ditingkatkan lagi. Contohnya seperti suhu ruang produksi yang masih cukup panas dan pencahayaan di beberapa area produksi yang masih kurang.

Menurut Handayani & Raihanah (2021) berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat tercermin melalui tercapainya lingkungan kerja yang baik, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik serta sumbangan hirarki dan budaya organisasi perusahaan yang sehat. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup lingkungan fisik, akan tetapi lingkungan non fisik juga menjadi komponen yang harus diperhatikan. Fasilitas kerja, rasa aman ketika bekerja serta budaya organisasi yang sehat juga memiliki sumbangan terhadap terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif. Ketika semua aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat terpenuhi, harapannya dapat menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja secara efektif. Hal ini mendukung pernyataan Soetjipto (2008), dan Dolonseda (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan. Senada dengan Handayani & Raihanah, penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Lestary (2017) dengan kesimpulan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Mengingat lingkungan kerja yang memiliki dampak signifikan bagi kinerja karyawan, sudah seharusnya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan dari perusahaan juga selaras berjalan beriringan.

Hipotesis ketiga dilakukan guna membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas stres kerja dengan variabel tergantug kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ketiga mendapatkan r_{xy} sebesar 0,114 dengan taraf signifikansi sebesar 0,282 ($p > 0,01$). Dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan, tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Hasil uji hipotesis

ketiga, stres kerja yang dialami karyawan tidak ada pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT Triangle Motorindo Semarang. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, stres yang dialami karyawan disumbang dari beberapa faktor diantaranya pencapaian target baik secara kualitas maupun kuantitas, frustrasi, kurangnya penyesuaian diri dengan pekerjaan dan rekan kerja, akan tetapi tidak mengganggu produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat diasumsikan bahwa stres kerja yang dialami karyawan berada dalam tingkat stres yang optimal, dimana stres tersebut bersifat konstruktif (*eustress*).

Selain kemampuan menyelesaikan sesuai target dan kemampuan memahami tugas, diperlukan kepercayaan dan kesempatan dari atasan. Memberikan waktu untuk training dan evaluasi, memberikan reward serta memberikan kepercayaan penuh dapat membantu karyawan menumbuhkan rasa percaya diri untuk melewati segala pekerjaan yang berat. Dalam takaran tertentu, perusahaan tidak terlalu mengkhawatirkan stres kerja yang dialami karyawannya, alasannya karena pada situasi tertentu stres kerja mendorong efek yang positif (jenis *eustress*), hal ini dianggap organisasi sebagai stres kerja yang bersifat konstruktif (Suprihanto & dkk, 2003). Apabila stres kerja tersebut dapat dikelola dengan baik, karyawan mampu mencapai kondisi kerja yang lebih maksimal, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Deskripsi data skor pada lingkungan kerja masuk dalam kategorisasi rendah. Hal ini mendeskripsikan bahwa stres kerja di PT Triangle Motorindo Semarang tergolong kecil. Kurang sesuai dengan kondisi di lapangan, bahwa dari hasil beberapa wawancara dan observasi menunjukkan adanya stres kerja. Dimana terjadi kejenuhan dengan tugas pekerjaan yang itu itu saja. Selain itu beban kerja yang mengandalkan keahlian fisik dan tenaga yang prima menjadi salah satu alasan yang memicu stres kerja bagi karyawan bagian operator di PT Triangle Motorindo Semarang. Tuntutan memenuhi target perusahaan kualitas (penilaian kinerja) guna mendapatkan bonus, *reward* dan kenaikan gaji atau perubahan status pengajian dari harian ke bulanan yang sulit dicapai karena sistem penilaian kinerja di PT Triangle Motorindo Semarang menggunakan sistem penilaian antar rekan

kerja. Hal ini tentunya rawan sekali kecurangan karena penilaian yang masih subjektif. Tuntutan memenuhi target secara kuantitas juga menjadi penyebab stres selanjutnya, target yang ditetapkan perusahaan secara harian dengan jam kerja 08.00 WIB-17.00 WIB dengan waktu istirahat sholat makan selama 60 menit, tanpa jeda disaat jam efektif kerja membuat beban tersendiri. Terlebih untuk karyawan yang sedang tidak dalam kondisi prima dan sudah memasuki usia tua.

Menurut Robbins (2001) stres diartikan sebagai kondisi tidak stabil seorang individu saat berhadapan dengan peluang, hambatan, tantangan, tuntutan mengenai ketidakpastian, keadaan negatif, menakutkan dan penting. Sedangkan menurut Beehr & Newman (1978) stres atau tekanan diartikan sebagai kondisi yang memaksa seseorang bertingkah laku seperti tidak biasanya atau menyimpang karena adanya kondisi yang mengganggu (baik secara mental maupun fisik) yang memaksa seseorang menyimpang dari pekerjaan biasanya. Stres yang besar dan berjenis *distress* dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya timbul berbagai macam stres yang dapat mengganggu pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan Septianto (2010) bahwa stres memiliki pengaruh terhadap kinerja, akan tetapi tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Sepakat dengan hasil penelitian yang dikemukakan Septianto, penelitian yang dilakukan Rachel (2018) juga mendapatkan hasil stres kerja yang berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

E. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat berbagai kekurangan penelitian yang masuk kedalam kelemahan, ialah sebagai berikut :

1. Peneliti memiliki keterbatasan dalam menjangkau subjek penelitian karena keterbatasan waktu dan kesempatan dalam pengambilan sampel penelitian, sehingga kurang merepresentasikan populasi secara keseluruhan.
2. Kurangnya pengawasan dan pendampingan kepada subjek penelitian ketika melakukan pengisian skala penelitian.
3. Keterbatasan waktu subjek dalam proses pengisian skala penelitian, karena bergesekan dengan waktu kerja, sehingga dalam prosesnya subjek menjadi

tergesa-gesa dan sukar fokus dalam mengisi skala penelitian.

4. Terdapat instrumen yang bersifat pribadi sehingga memungkinkan subjek memanipulasi jawaban dan ingin menunjukkan kesan baik. Peneliti tidak melakukan antisipasi adanya manipulasi respon dari subjek seperti sebagaimana yang telah disarankan oleh DeSimone (2015).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak yaitu tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus mempertahankan kondisi kinerja yang sudah tinggi, sehingga dapat tercapainya visi dan misi perusahaan. Dengan cara menjaga motivasi dalam bekerja. Karyawan perlu menanamkan pola pikir bahwa bekerja itu menyenangkan dan ringan, sehingga karyawan dapat menjalani dan lebih menghargai proses dengan tujuan hasil.

Karyawan juga diharapkan dapat memiliki peran pro aktif dalam pengelolaan kondisi lingkungan kerja seperti senantiasa menjaga kebersihan dan ketertiban lingkungan kerja agar tidak mengganggu keberlangsungan dan kualitas dari pekerjaan yang telah dibebankan demi kenyamanan bersama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan untuk dapat mengembangkan dan menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh pada kinerja, seperti faktor organisasi dan faktor psikis seperti sikap mental dll, sehingga dapat memberi pembaruan dalam penelitian selanjutnya.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali teori-teori dengan lebih cermat dan dapat menggunakan subjek yang lebih bervariasi yang memiliki karakteristik yang lain dengan penelitian kali ini, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas dan heterogen.



DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, A. (2001). Kontroversi uji asumsi dalam statistik parametrik. *Buletin Psikologi*, 9(1), 18-22.
- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada DISPERINDAG Kota Semarang). *Doctoral Dissertation*, 21.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji, & Widiyanti, N. (1993). *Psikologi dalam perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, K. (2013). *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti., R. &. (2018). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Mitra Medika Medan . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 45-50.
- Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T., & Newman , J. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review 1. *31*, 665-669. doi:http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x
- Bismala, L. A., & Farida., T. (2017). *Perilaku organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Cooper, C., & Straw, A. (1995). *Stres manajemen sukses dalam sepekan*. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Dahesihsari, R., & Seniati, A. L. (2002). Hubungan antara peran jenis kelamin, fear of success dan kesukubangsaan dengan komitmen dosen perempuan terhadap organisasi. *Indonesian Psychological Journal Anima*, 17, 332-345.

- DeSimone, J. A., Harms, P. D., & DeSimone, A. J. (2015). Best practice recommendations for data screening. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 171-181. doi:10.1002/job.1962
- Dewi, K. S. (2012). *Kesehatan mental*. Semarang: UPT UNDIP Press Semarang.
- Diputra, A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Destinastion Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 7986 – 8015. doi:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p16
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. (2020). Dampak lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy : Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(2), 288-297. doi:https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p288-297
- Donsu, J. (2017). *Psikologi keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019, Maret). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.2*, 49-61.
- Ganapathi, Devan, I. M., & Gilang, A. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT Bio Farma Persero). *E-Jurnal Ecodemica*, 4(1), 125-135. doi:https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354
- Gibson, L. J., Donnelly, H. J., Ivancevich, & John, M. (1997). *Manajemen* (9 ed.). (Z. Ichyudin, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handayani, S., & Raihanah, D. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *SiNTESa (Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora)*, 1(1), 547-551. doi:https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.355
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Cet.17 ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hellriegel, D., & John, W. (2004). *Organizational behavior*. South Western.

- Hersey, P. d. (2013). *Kepemimpinan birokrasi*. (Harbani Pasolong, Penerj.) Bandung: Alfabeta.
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. (Monica, Penerj.) Solo: Dabara.
- Ivancevich, J. M. (2007). (*Organizational behavior and management. Bahasa Indonesia*) *Perilaku dan manajemen organisasi* (7th ed.). (G. Gina, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Kountur, R. (2009). *Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis*. Jakarta: Manajemen PPM.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2). doi:<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10 ed.). (V. A. Yuwono, Penerj.) Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & H, J. J. (2006). *Human resource management* (10 ed.). (D. Agelica, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (1989). *IBM SPSS Exact Test*. IBM Corporation.
- Mirzatriana, M. (2009). Pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur. *Doctoral Dissertation Universitas Airlangga*.
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725-744. doi:<https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdiansyah, W. (2009). Pengaruh motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organizational, studi pada aparatur pemerintah desa, Kab.Batang. *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas STIKUBANK Semarang*.

- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36. doi:<https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233>
- Prestiyana, I. A. (2008). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor). *Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institus Pertanian Bogor*. Diambil kembali dari <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/18962>
- Rachel, M. N., William, A. A., & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002). doi:<https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
- Rahayu, A. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Ratnawati. (2008). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja. *Skripsi Publikasi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, S. P. (2001). (*Organizational behavior: concepts, controverises, applications. Bahasa Indonesia*) *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi Jilid 1* (8 ed.). (A. H. Pudjaatmaka, & B. Molan, Penerj.) Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi*. (D. Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat
- Sari. (2008). Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap tingkat kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian penjualan PT. Estrella Laboratories Jakarta). *Skripsi unpublished*.
- Saydam, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Schultz, G. S. (2006). Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. *Wound repair and regeneration*. doi:<https://doi.org/10.1046/j.1524-475x.11.s2.1.x>
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia strategi*. Bogor: Glalia.
- Sedarmayanti, M. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Septianto, D. (2010). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Pataya Raya Semarang). *Doctoral Dissertation Universitas Diponegoro*.
- Siagan, S. P. (2002). *Manajemen personalia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori dan implikasi* (1 ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sofyan, S. (2001). *Akuntansi keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, P. E. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada usaha penjualan mobil bekas di Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis*, 9(2). doi:<http://dx.doi.org/10.35671/probisnis.v9i2.437>
- Sunyoto, A. (2001). *Psikologi industri*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Suprihanto, J., & dkk. (2003). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suryabrata, S. (2014). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi teknik industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, N. W. (2009). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen. *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Retrieved from <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/3072>

