

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia negara kaya memiliki sumber daya alam yang terdiri dari lautan, matahari, pantai, dan daratan yang dikelola dengan benar dapat memberikan keuntungan besar bagi negara. Salah satu pendaagunaannya adalah dengan menciptakan daerah tersebut menjadi tempat destinasi wisata. Daerah-daerah yang eksotis diharapkan dapat memberikan kontribusi besar dalam memberikan sumber pendapatan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang eksotis menjadi tempat pariwisata. Sektor pariwisata sangat berperan dalam pembangunan nasional, sebagai tambahan sumber penghasil devisa, meratakan dan meningkatkan kesempatan kerja serta pendapatan masyarakat. Pajak pembangunan yang diperoleh dari sektor ini telah menjadi tumpuan dalam Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pariwisata di Indonesia tersebar di seluruh provinsi-provinsi dan kota.

Pengembangan wisata di Indonesia sangat bergantung pada masing-masing pengelola wisata tersebut. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana upaya untuk sumber daya yang tercipta menjadi daerah wisata kepada wisatawan agar mereka mau datang ke tempat wisata. Fungsi objek wisata suatu daerah Kabupaten/Kota, salah satu fungsi tersebut adalah memberi pelayanan ruang publik untuk rekreasi, hiburan. Fungsi lain dari objek wisata adalah memberi

peluang lapangan kerja dan kesempatan berusaha disektor pariwisata bagi masyarakat di sekitar objek wisata.

Perusahaan harus bisa mengikuti berbagai perubahan yang terjadi di era modern saat ini. Perubahan tersebut dapat direalisasikan dalam bentuk aksi-aksi serta kebijakan-kebijakan yang tepat. Organisasi yang tidak mampu mengikuti perkembangan zaman akan mati layaknya hewan purba yang digiling zaman. Untuk dapat meningkatkan eksistensi perusahaan di era globalisasi saat ini, peran aktif Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan data lima tahun terakhir, jumlah wisatawan (orang) di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Sejalan dengan bertambahnya fasilitas wisata alam baru dengan mengalami peningkatan. Berdasarkan Badan Pusat Nasional tahun 2021, menyatakan bahwa wisatawan di Indonesia pada tahun 2019, 2020 mengalami peningkatan sedangkan 2017, 2018, 2021 mengalami penurunan, bisa dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1. 1
Data Jumlah Perjalanan Wisatawan (Orang) Nasional Tahun 2017-2021

No.	Tahun	Jumlah Wisatawan (Orang)
1.	2017	270.822.003
2.	2018	303.403.888
3.	2019	722.158.733
4.	2020	518.588.962
5.	2021	431.897.356

Sumber : Badan Pusat Statistik Nasional, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menyatakan bahwa 2019 paling unggul dan setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini berarti pengelolaan belum dapat mempertahankan apalagi meningkatkan jumlah pengunjung dan berupaya untuk meningkatkan kinerja, dapat menarik pengunjung lebih banyak. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Barat (2021) juga menjelaskan data jumlah perjalanan wisatawan pada Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2022 dalam Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 2
Data Jumlah Perjalanan Wisatawan (Orang) Antar Provinsi Di Indonesia

No.	Provinsi	Jumlah Wisatawan (Orang)
1	Jawa Barat	80.345.500
2	Jawa Tengah	60.876.329
4	D.I Yogyakarta	42.438.345
5	DKI Jakarta	23.860.000
6	Banten	29.087.450
7	Jawa Timur	21.879.900
Jumlah		258.487.524

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat memperoleh jumlah wisata paling unggul dikarenakan Provinsi Jawa Barat kaya akan potensi wisata, lokasinya yang strategis memberi kemudahan bagi wisatawan yang ingin menikmati keindahan pantai dan wisata alam lainnya. Selain itu, Badan Pusat

Statistik Jawa Barat (2021) juga menjelaskan Data Jumlah Kunjungan Wisatawan ke Objek Antar Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2022 dalam Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Jumlah Kunjungan Wisatawan ke Objek Wisata Di Kabupaten/Kota Di Jawa Barat Tahun 2021

No.	Kabupaten/Kota	Wisatawan (Orang)
1.	Kabupaten Bandung Barat	3.359.235
2.	Kabupaten Bandung	3.479.350
3.	Kota Bandung	1.789.345
Total		8.627.930

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kota Bandung memperoleh jumlah wisatawan terendah dikarenakan potensi wisata alam maupun budaya tidak begitu banyak, berbanding terbalik dengan Kabupaten Bandung Barat dan Kabupaten Bandung yang memiliki potensi wisata alam maupun budaya yang begitu banyak. Berdasarkan data Pemerintah Provinsi Jawa Barat (2022) terdapat data jumlah pengunjung Kota Bandung Tahun 2022 yang dapat dilihat dalam Tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
Data Jumlah Pengguna Jasa Perusahaan Pariwisata Di Kota Bandung Tahun 2021

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Pengguna Jasa (Orang)
1.	PT. Pariwisata Bandung HM Tour	52.450
2.	PT. Adikarya Wisata Indah Nesia	41.250
3.	PT. Nuartha Global Indonesia	20.158
4.	PT. Jawita Jabar	19.624
Jumlah		61.041

Sumber : Pemerintah Provinsi Jawa Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa PT. Jaswita Jabar memiliki jumlah terendah dan mengalami penurunan dari beberapa perusahaan lainnya, kurangnya pengelolaan dengan baik yang mengakibatkan sedikitnya jumlah pengunjung. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar belum mencapai target yang maksimal, tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar diperlukan adanya dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di organisasi agar karyawan dapat memberikan hasil kerja secara maksimal kepada perusahaan.

PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Jawa Barat.. PT. Jaswita Jabar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan pariwisata yang ada di Jawa Barat. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Jaswita Jabar melayani dua bentuk atau model bisnis yaitu: melayani konsumen secara langsung baik itu personal ataupun korporasi dan melayani kerjasama dengan mitra dalam membangun suatu proyek. Tentunya agar bisnis perusahaan dapat berjalan dengan baik diperlukan kinerja yang baik pula dari karyawannya. Hal tersebut menjadi penting karena tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan seringkali dilihat dari kinerja karyawannya.

Akhir-akhir ini layanan pariwisata di Indonesia semakin meningkat maka kemungkinan PT. Jaswita Jabar bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapainya dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik dan stabil serta kerja sama

yang solid antara karyawan manajerial maupun non manajerial, sehingga peran dari sumber daya manusia sangat penting sekali.

Dari hasil data di atas, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survey (2022) terdapat faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar pada tahun 2022 dalam tabel 1.5 berikut :

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan PT Jaswita Jabar

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4	7	15	4	0	79	2,66
	Kuantitas Kerja	1	3	12	12	2	101	3,36
	Tanggung Jawab	0	5	12	10	3	101	3,36
	Kerja Sama	3	8	14	5	0	81	2,7
	Inisiatif	0	5	13	9	3	100	3,33
Jumlah							462	15,41
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan							3,08	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.5 Kinerja Karyawan di PT Jaswita Jabar menunjukkan skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 3,08 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum. Hal ini menunjukkan dimensi kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun pada dimensi kualitas kerja yaitu masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Dimensi tanggung jawab yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan dalam organisasi.

Dalam hal ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar, maka peneliti melakukan pra-survey. Pra-survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi enam variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner dibagikan kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar dalam Tabel 1.6 :

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survey Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Jaswita Jabar

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS 1	ST 2	KS 3	S 4	SS 5		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	1	16	11	2	0	74	2,47
	Kebutuhan Akan Afiliasi	1	9	13	6	1	87	2,90
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	0	2	7	17	4	113	3,77
Jumlah							274	3,04
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							3,10	
Disiplin Kerja	Pengukuran Waktu Efektif	0	5	14	11	0	96	3,20
	Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas	0	7	13	10	0	93	3,10
	Absensi	0	5	13	12	0	97	3,23
Jumlah							286	9,53
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							3,18	
Stres Kerja	Lingkungan	0	2	10	13	5	111	3,7
	Organisasi	0	3	10	12	5	109	3,63
	Individu	0	2	8	12	8	116	3,86
Jumlah							336	11,19
Skor Rata-Rata Stres Kerja							3,73	
Konflik Kerja	Konflik Fungsional	0	4	6	15	5	100	3,33
	Konflik Disfungsional	0	0	5	11	14	98	3,27
Jumlah							198	6,6
Skor Rata-Rata Konflik Kerja							3,30	
Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	5	6	4	13	2	91	3,03
	Perhatian pada hal-hal rinci	1	4	11	11	3	101	3,37
	Orientasi hasil	1	4	13	9	3	99	3,30
	Keagresifan	1	8	6	9	6	101	3,73
	Stabilitas	2	5	13	8	2	93	3,10
Jumlah							394	16,17
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							3,23	

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	0	8	12	10	0	91	3,07
	Lingkungan kerja nonfisik	0	8	15	7	0	89	2,97
Jumlah							181	6,03
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3,02	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 terkait hasil pra-survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel stres kerja memiliki skor yang tinggi yaitu sebesar 3,73 maka mengidentifikasi bahwa stres kerja pada karyawan cukup tinggi dan karyawan masih belum mampu mengelola stres kerja. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja memiliki skor nilai sebesar 3,02 yang mana skor nilai ini cukup rendah dan belum mencapai standard garis kontinum, maka mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja pada perusahaan bisa dikatakan belum baik bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali motivasi dan semangat kerja karyawan agar dapat optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam (internal) maupun dari luar lingkungan pekerjaan (eksternal). Ketidakmampuan karyawan menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional yang akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Maka dari itu

pentingnya memperhatikan stres kerja pada karyawan, agar stres kerja bisa ditanggulangi dan karyawan merasa nyaman melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Adapun hasil pra-survey terhadap 30 karyawan yang bisa dilihat pada Tabel 1.7 berikut :

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Variabel Stres Kerja Pada PT Jaswita Jabar

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Stres Kerja	Stress Lingkungan	0	2	10	13	5	111	3,7
	Stress Organisasi	0	3	10	12	5	109	3,63
	Stress Individu	0	2	8	12	8	116	3,86
Jumlah							336	11,19
Skor Rata-Rata Stres Kerja							3,73	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.7 menyatakan bahwa rata-rata stres kerja secara umum pada PT Jaswita Jabar sebesar 3,73. Terdapat tiga dimensi yaitu, Stres Lingkungan dengan skor rata-rata 3,7, Stres Organisasi dengan skor rata-rata 3,63 dan Stres Individu dengan skor rata-rata 3,86. Hal ini di tunjukan pada dimensi Stres Kerja pada perusahaan masih memiliki kriteria yang kurang baik, dan juga terdapat masalah mengenai Stres Kerja karyawan dan menunjukkan terdapat masalah mengenai Stres Kerja karyawan dalam perusahaan.

Masalah stres kerja bila dikelola dengan baik bisa menjadi stimulus ataupun *trigger* untuk meningkatkan karyawan. Namun bila tidak dikelola dengan baik maka stres tersebut akan berakibat buruk karena dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan yang terburuk adalah depresi. Selain stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, salah satu

keberhasilan bagi perusahaan dengan melihat sejauh mana dapat membuat betah dan nyaman bekerja diperusahaan yakni hubungan antar rekan kerja yang baik, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survey (2022) terdapat hasil pra survey mengenai lingkungan kerja di PT Jaswita Jabar maka dilakukan pra-survey terhadap 30 karyawan pada Tabel 1.8 berikut :

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja Pada PT Jaswita Jabar

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	0	8	12	10	0	91	3,07
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0	8	15	7	0	89	2,97
Jumlah							181	6,03
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3,02	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 menyatakan bahwa rata-rata lingkungan kerja secara umum pada PT Jaswita Jabar sebesar 3,02 memperlihatkan bahwa skor rata-rata dari setiap dimensi masi rendah dan memiliki kriteria yang kurang baik. Terdapat dua dimensi yaitu, Lingkungan Kerja Fisik dengan skor rata-rata 3,07 dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan skor rata-rata 2,97.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan harus lebih diperhatikan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan bisa memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Kualitas pelayanan itu sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah

lingkungan kerja dan cara pengorganisasiannya. Adapun lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mana mengakibatkan pula kinerja karyawan baik atau kurang baik.

Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau instansi karena karyawan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Adanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan. Penting bagi karyawan memiliki kemampuan mengelola stres yang baik dan mendapatkan lingkungan pekerjaan yang nyaman. Hal ini demi mendorong karyawan memaksimalkan pekerjaannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jabarkan, maka peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaswita Jabar”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan dilihat dari hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. PT. Jaswita Jabar berada pada peringkat terendah dibandingkan dengan perusahaan pariwisata lainnya.
2. Karyawan belum mampu mengelola stres di tempat kerja.
3. Kurangnya fasilitas dan komunikasi antar karyawan di tempat kerja.
4. Kurangnya kualitas dan kerja sama karyawan di tempat kerja.
5. Hasil pra survey tentang Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang kurang baik.
6. Hasil pra survey tentang Stres Kerja menunjukkan hasil yang kurang baik.
7. Hasil pra survey tentang Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang kurang baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja di PT. Jaswita Jabar.
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja yang ada di PT. Jaswita Jabar.
3. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan di PT. Jaswita Jabar.

4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Jaswita Jabar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana Stres Kerja pada PT. Jaswita Jabar.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Jaswita Jabar.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Jaswita Jabar
4. Besarnya pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaswita Jabar baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran informasi dan sebagai referensi untuk penelitian lainnya, perusahaan yang diteliti dan pembaca. Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap karyawan.
3. Memberikan informasi tentang teori Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan, yang dimana dapat berguna untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja para karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sebagai penunjang meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki stres kerja dan lingkungan kerja.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk mengelola Stres Kerja dan Lingkungan Kerja bagi Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bisa menjadi suatu referensi guna melakukan evaluasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yang masih menjadi permasalahan dan perlu ditingkatkan oleh perusahaan demi mencapai tujuannya.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada masyarakat umum dan khususnya bagi rekan mahasiswa maupun berbagai pihak lain yang

akan melakukan penelitian yang sama dan menjadi referensi bagi masyarakat umumnya dan rekan mahasiswa khususnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli. Sebelum menjelaskan ke-empat variabel tersebut, akan terlebih dahulu dijelaskan secara singkat mengenai definisi manajemen dan manajemen sumber daya manusia.

2.1.1 Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni ataupun ilmu. Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum manajemen dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Secara etimologi (bahasa), kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Terdapat beberapa pengertian manajemen dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialihkan bahasa oleh Wilson Bangun (2018:7) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegritaskan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:9) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Agar dapat menjalankan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Empat fungsi manajemen menurut Stephen P. Robbins (2018:7) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan yang tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Rencana menetapkan tahapan tindakan dan tahapan pencapaian.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mengkoordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

3. Memimpin (*Leading*)

Memimpin adalah memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk di dalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan karyawan baik secara individu dan kelompok.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah memonitor kinerja dan melakukan perubahan yang diperlukan. Dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan sesuai dengan yang direncanakan dan organisasi mencapai tujuan-tujuannya seperti kualitas dan keselamatan.

Berdasarkan fungsi manajemen di atas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*planning*). Setelah itu pengorganisasian (*organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*controlling*).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka dengan waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dan perusahaan tersebut. Hubungan baik antara perusahaan dan karyawan juga seharusnya menjadi tugas yang menjadikan peran penting manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan, dengan memperlihatkan kesejahteraan karyawan adalah salah satu contoh manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resource*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*man power*" yang bisa dikatakan sebagai tenaga kerja. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur

manusia (*man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2016:7) menyatakan bahwa :

“Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Sedarmayanti (2016:4) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam menentukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan, pengembangan potensi yang dimiliki karyawan, pemberian balas jasa, pengarahan perilaku karyawan, serta pengawasan disiplin karyawan, sehingga sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja optimal yang dituntut oleh perusahaan, untuk dapat

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari

sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan baik jika memanfaatkan fungsi manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program keKaryawan. Program keKaryawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberika kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Stres Kerja

Setiap individu pada dasarnya harus memiliki stres dalam manajerial kehidupannya begitu juga dalam hal produktivitas dalam sebuah perusahaan agar setiap individu memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatan produktivitasnya.

Namun, tingkat stres yang dibebankan pada setiap individu haruslah sesuai kemampuannya agar mencapai tingkat produktivitas yang maksimal. Penentuan tingkat stres kerja setiap individu tentunya berbeda-beda. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengelola stres kerja setiap individu karyawannya agar terjaga kualitas produktivitasnya. Karena ketika tingkat stres seseorang tinggi akan membuatnya terganggu dalam produktivitasnya yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja pada setiap individu karyawan haruslah pada titik yang seimbang agar tidak terlalu tinggi dan tidak juga terlalu rendah. Ketika mengalami tekanan yang berlebih karyawan akan mengalami tingkat stres yang tinggi sehingga akan mengalami stres dan mempengaruhi kinerjanya, begitupun sebaliknya ketika karyawan tidak mendapatkan tekanan ketika bekerja maka kinerjanya tidak akan maksimal. Berikut ini definisi stress kerja menurut para ahli yaitu :

Menurut Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2017:597) menyatakan :

“Sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Menurut Gibson Ivancevich (2016:17) mendefinisikan bahwa :

“Stres is an adaptive response, mediated by individual is faced debate or psychological processes which is a consequence of any external activity (enviroment), situation, or event that places excessive psychological or physical demands on a person.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:97) memberikan definisi :

“Stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungannya melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.”

Menurut Sondang P. Siagian (2016:300) menyatakan bahwa :

“Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

Menurut Charles D. Spielberg (2018:472) mengemukakan bahwa :

“Job stres is external demands on a pearson, for example an object in the environment or a stimulus that is objectively hamful. Stres is also, defined as unpleasant that comes from outside oneself.”

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami oleh seseorang individu yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan.

2.1.3.2 Faktor-faktor penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut, Siagian (2016:140) yaitu sebagai berikut :

1. Faktor-faktor lingkungan yang meliputi : ketidakpastian bidang ekonomi, ketidakpastian bidang politik, dampak perkembangan teknologi.
2. Faktor-faktor organisasional, meliputi : tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan.
3. Faktor-faktor individual, meliputi : masalah-masalah keluarga, masalah-masalah ekonomi, perbedaan-perbedaan individu.

2.1.3.3 Upaya Penganggulan Stres

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Ada tiga pola dalam menaggulangi stres menurut Mangkunegara (2017:158), yaitu :

1. Pola Sehat

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Pola harmonis ialah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

2.1.3.4 Pendekatan Stres

Pendekatan stres kerja merupakan suatu cara untuk individu agar dapat meminimalisir stres kerja yang dialami pada lingkungan perusahaan maupun lingkungan luar perusahaan. Menurut pendapat Stephen P. Robbins (2017:32) pendekatan stres terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Pendekatan Individu

Penerapan pendekatan ini dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu dari pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu yang efektif dan efisien, adanya latihan fisik non kompetitif seperti jogging, *aerobic*, berenang, adanya kegiatan pelatihan pengenduran (relaksasi) seperti meditasi, hipnotis dan *biofeedback*, dan adanya perluasan jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasi

Penerapan pendekatan ini dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu adanya perbaikan mekanisme seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan sasaran yang realistis, adanya, perancangan ulang pekerjaan yang dapat memberikan karyawan kendali yang besar dalam pekerjaan yang mereka tekuni, adanya peningkatan ketertiban karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya perbaikan komunikasi organisasi yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran, dan penegakan program kesejahteraan korporasi yang memusatkan perhatian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut :

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan masalah individu.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang. Fungsi lingkungan bagi seseorang sangat besar dalam menjalani kehidupan, kelangsungan hidup, bermasyarakat atau dalam bekerja seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan Lingkungan Kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Berikut definisi Lingkungan Kerja menurut para ahli :

Menurut Veitzhal (2018:165) mengemukakan bahwa :

“The work environment is the means and an infrastructure that’s around employees who are performing the work itself.”

Menurut Schultz & Schultz (2016:88) mengemukakan bahwa :

“The work environment is defined as a condition related to the characteristics of the workplace on the behavior and attitudes of employees where it relates to the occurrence of psychological changes due to things that are experienced in their work or in certain circumstances that must continue to be considered by the organization which includes work boredom, monotonous work and fatigue.”

Menurut Sedarmayanti (2016:2) menyatakan bahwa :

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

Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.”

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang bertujuan fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja, maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2016:12) Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi misalnya antara karyawan dengan atasan atau rekan kerja, lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, meja, kursi, dsb).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan, dsb).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan, misalnya hubungan antara karyawan dengan atasan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2016:21) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

2. Temperatur di Tempat Kerja

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

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya

denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Hal ini karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

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

9. Musik di Tempat Kerja

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

10. Keamanan di Tempat Kerja

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

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kondisi lingkungan

pekerjaan, misalnya seperti pencahayaan, pengaturan ruangan, suhu, dan juga dipengaruhi oleh lingkungan psikis atau suatu hubungan dengan antar karyawan di tempat kerjanya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:21), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengatur lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dengan indikator peralatan kerja, dan suasana kerja. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

5. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

6. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

7. Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja dan komunikasi antar karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai dimensi dan indikator lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja terdiri dari dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan suatu satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan (2016:94) mendefinisikan bahwa :

“Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.” Tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan.

Menurut Rivai (2016:548) mendefinisikan bahwa :

“Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.”

Menurut Bernadardin dan Russel (2016:15) mengemukakan bahwa :

“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity or activity during time period.”

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil suatu proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi guna mencapai tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua karyawan hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

2.1.5.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu suatu faktor untuk mendorong agar hasil kerja karyawan memenuhi kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dan diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016:130) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi

yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut dalam organisasi para pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang yang melakukan tugas maupun perannya dalam suatu organisasi.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin (2016:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu : kerapihan, ketelitian, dan kemampuan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator : kecepatan, kepuasan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu : hasil kerja, mengambil keputusan.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : jalinan kerjasama, kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun karyawan.

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kerjasama merupakan suatu kesediaan untuk berprestasi dengan karyawan lain, tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, inisiatif kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Ahmad Nazir (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sayaga Wisata Bogor Sumber : Jurnal Manajemen Vol.5, No 3	Meneliti variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Rahmad (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Flobamor Sumber : Jurnal Manajemen Vol.4 No 2	Meneliti variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Irwan Sugiarto (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Tourisindo Sumber : Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.7 No 2	Meneliti variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Rahmat Abdullah (2018) Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Sarana Sumber : Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 14 No. 1	Meneliti variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Konflik Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Jasa sarana	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
5.	Gabriela Kartika Y.S.A, Sri Haryani (2020) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT..Bina Wana Lestari Sumber : Telaah Bisnis Vol. 19 No. 1	Meneliti variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT..Bina Wana Lestari	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan.
6.	Roslina Silali (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Sumber : JOM FISIP, Vol. 4, No. 1.	Meneliti variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Konflik Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan.
7.	Firli Bariroh, et. al (2017) Pengaruh Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enhai Mandiri Sumber : Jurnal EMA, Vol. 2 No. 2	Meneliti variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Enhai Mandiri	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan.
8.	Venty Melani, Agus Sudigdo (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aston Internasional Sumber : Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol. 16 No. 2	Meneliti variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Kualitas Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Aston Internasional	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Stres Kerja Pada Kinerja Kurir.
9.	Endi Pratama Erwandari, Anggri Puspita Sari (2018) Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Wisata Sumber :	Meneliti variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Konflik Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Aero Wisata	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Stres

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
	Management Insight, Vol. 13 No. 2			Kerja Pada Kinerja Karyawan.
10.	Arifuddin (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Wisata Nusantara Sumber : Amsir Management Journal Vol. 3 No. 1	Meneliti variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Jasa Wisata Nusantara	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan.
11.	Hendri Jopanda (2019) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Fres Indonesia Wisata Sumber : Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 1	Meneliti variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Fres Indonesia Wisata	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan.
12.	Anggreany Hustia (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pariwisata Bandung HM Tour Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10 No. 1	Meneliti variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Pariwisata Bandung HM Tour	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan.
13.	Halimatusya'diyah (2018) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nuansa Wisata Persada Sumber : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 7, No. 7.	Meneliti variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT. Nuansa Wisata Persada	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan.
14.	Fajar Budi Prasetyo (2019)	Meneliti variabel	Tidak meneliti	Hasil

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adikarya Sumber : Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I, Vol. 1, No. 14.	independen Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	variable motivasi kerja Penelitian dilaksanakan pada PT. Adikarya	penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan.
15.	Ahmad Faishal Khairullah et al. (2020) <i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance of PT. Nurtha Global Inonesia</i> Sumber : Admisi dan Bisnis, Vol. 21 No. 1.	Meneliti variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Budaya Organisasi. Penelitian dilaksanakan pada PT. Nurtha Global Inonesia	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan.

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individual itu berada. Seseorang yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Menurut Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2017:597) menyatakan “Sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Stres kerja yang positif disebut eustres sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat mungkin disebut distres. Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres disini merupakan cara yang agar karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Keterkaitan Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah diperkuat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

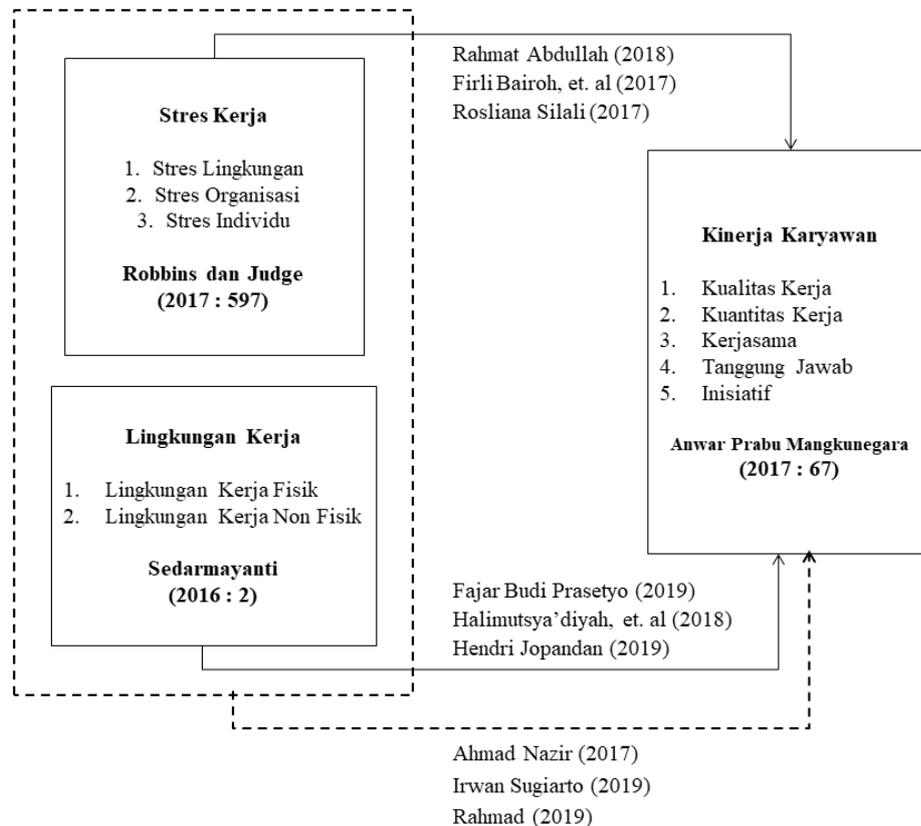
Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2016:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan tentang pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan didukung oleh beberapa penelitian yang diantaranya oleh Ahmad Nazir (2017), Irwan Sugiarto (2019), dan Rahmad (2019) dimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial.



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.4.1 Hipotesis Secara Simultan

Terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.2 Hipotesis Secara Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan data mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2018:1) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh melalui penelitian ini adalah data rasional, empiris dan sistematis yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskriptif,

gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiyono (2018:35) metode deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel itu sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel dengan variabel lain. Kemudian penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2018:36) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Hatac yang diterjemahkan oleh Sugiyono dalam bukunya (2018:55) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut atau sifat seseorang, atau objek, yang mempengaruhi “variasi” tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut-atribut dari sekelompok orang. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaswita Jabar, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel. Variabel-variabel itu berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala pengukuran.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:54-55) mengemukakan bahwa “variabel” penelitian adalah suatu atribut atau sifat seseorang atau objek yang mempunyai “variasi” tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut merupakan variabel bebas (Independent) dan variabel dependent, variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian adalah Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). berikut adalah definisi variabel penelitiannya sebagai berikut :

1. Variabel Stres Kerja (X_1)

Sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2017:597).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2016:2).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (X_1) yaitu Stres Kerja dan variabel (X_2) yaitu Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikat atau yang di pengaruhinya yaitu variabel (Y) Kinerja Karyawan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Oprasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan menggunakan tabel operasional variabel penelitian mengenai konsep dan indikator variabel di PT Jaswita Jabar penelitiannya dapat dibuat seperti Tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Penelitian

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	NK
Stres Kerja (X₁)					
<p align="center">Stres Kerja (X₁)</p> <p>Sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.</p> <p align="center">Robbins dan Judge (2017:597)</p>	Stres Lingkungan	Ketidakpastian Ekonomi	Tingkat stres terhadap ketidakpastian ekonomi.	Ordinal	1
		Ketidakpastian Teknologi	Tingkat perkembangan teknologi di lingkungan organisasi.	Ordinal	2
		Ketidakpastian Politik	Tingkat stres terhadap perubahan politik.	Ordinal	3
	Stres Organisasi	Tuntutan Tugas	Tingkat stress dari pemberian tugas yang berebih.	Ordinal	4
		Tuntutan Peran	Tingkat stress akibat tekanan dari tuntutan peran dalam organisasi.	Ordinal	5
		Tuntutan Pribadi	Tingkat stress akibat permasalahan dari tuntutan pribadi.	Ordinal	6
	Stres Individu	Masalah Keluarga	Tingkat stress akibat dari ketidaknyamanan individu dengan orang lain.	Ordinal	7
		Masalah Ekonomi Pribadi	Tingkat stress dari masalah keuangan pribadi.	Ordinal	8
		Masalah Individu	Tingkat stress dari ketidaknyamanan individu dengan orang lain.	Ordinal	9
Lingkungan Kerja (X₂)					
<p>Lingkungan Kerja (X₂)</p> <p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,</p>	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan	Tingkat pencahayaan ketika bekerja	Ordinal	10
		Kelembaban	Tingkat kelembaban siklus udara yang mendukung	Ordinal	11

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 3.1

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	NK
metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2016 : 2)		Kebisingan	Tingkat kebisingan di tempat kerja	Ordinal	12
		Pewarnaan	Tingkat penataan warna di tempat kerja	Ordinal	13
		Fasilitas	Tingkat kelengkapan fasilitas	Ordinal	14
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan dengan pimpinan	Tingkat komunikasi dengan atasan	Ordinal	15
		Hubungan sesama rekan kerja	Tingkat keharmonisan dengan rekan kerja	Ordinal	16
		Komunikasi antar karyawan	Tingkat komunikasi antar karyawan	Ordinal	17
Kinerja (Y)					
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan olehnya. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan karyawan mengerjakan pekerjaannya	Ordinal	18
		Ketelitian	Tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	19
		Kemampuan	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	20
	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	21
		Kepuasan	Tingkat kepuasan dalam bekerja	Ordinal	22
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja	Tingkat kemampuan menyelesaikan beberapa tugas	Ordinal	23
		Mengambil Keputusan	Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam bekerja	Ordinal	24
	Kerjasama	Jalinan Kerjasama	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	25
		Kekompakan	Tingkat	Ordinal	26

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 3.1

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	NK
			menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja dengan kompak		
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	27

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan menemukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam peneliti ini perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

3.3.1 Populasi

Menurut Corper Donald R, Schindler, Pamela yang diterjemahkan oleh Sugiyono (2018:130) menyatakan “Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti”.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek ini. Pada

penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT Jaswita Jabar yang berjumlah 77 orang, yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3. 2
Populasi Karyawan pada PT. Jaswita Jabar

Direktorat	Jumlah Karyawan
Satuan Pengawas Intern	4
Sumber Daya Manusia	8
Sekretaris Perusahaan & Hukum	12
Keuangan& Akuntansi	12
Pengembangan Usaha & Man. Risiko	6
Umum	20
Management Trainee (MT)	4
Staf Ahli Direksi (SAD)	1
Tenaga Ahli Direksi (TAD)	7
Sekretaris Dewan Komisaris	3
Komite Audit, Inventaris & Man. Risiko	0
Jumlah	77

Sumber : Kepegawaian SDM, PT. Jaswita Jabar, 2022

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di PT. Jaswita Jabar yaitu berjumlah 77 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel karena kurang dari 100 orang.

3.4 Teknik Sampling

Dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel yaitu teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan yaitu terdapat penelitian yang terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Menurut Sugiyono (2017:82) ada dua teknik *sampling* yang dapat digunakan *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilang sampel yang bisa memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota

populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Non probability sampling* yaitu teknik mengambil sampel yang tidak akan memberi peluang atau tidak mempunyai kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel dimana populasi sebanyak 77 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjukkan suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrument pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, karena berupa alat maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka atau tertutup), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survey langsung pada PT Jaswita Jabar sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi :

- a. Wawancara secara langsung antara peneliti dengan beberapa karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh datayang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Jaswita Jabar.
- b. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu pada PT Jaswita Jabar.
- c. Kuesioner atau pernyataan yaitu dengan cara membuat daftar pernyataan yang kemudian disebarakan kepada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang menyangkut dengan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literature dan profil PT Jaswita Jabar.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topic permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pungumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literature yang erat hubungannya dengan penelitian.
- e. Internet dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian yang pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.6 Uji Instrumen

Pada sub teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, Sugiyono (2018:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2018:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari korelasi peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien *r product moment*
 r : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
 x : Skor total instrument
 n : Jumlah responden dalam uji instrument $\sum x$
 $\sum x$: Jumlah hasil pengamatan variabel X $\sum y$
 $\sum y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y
 $\sum xy$: Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
 $\sum x^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat pada masing- masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Corellation* masing-masing butri pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Corellation* $> 0,3$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji realibilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji realibilitas. Realibilitas bekenan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2018:173). Pengertian realibilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relative sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat realibilitas yang baik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus Spearman Brown, dengan cara kerjanya sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum AB - (\sum A\sum B)}{\sqrt{[n\sum A^2 - (\sum A^2)][(n\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien *pearson product moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\sum A$: Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$: Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$: Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$: Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$: Jumlah perkaitan skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka realibilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Keterangan :

r : Nilai realibilitas

rb : Korelasi *person product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas realibilitas minimal 0,7.

a : Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan realibel

b : Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan realibel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau realibilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien realibilitas. Apabila koefisien lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan realibel.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, percentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2018:148).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent ($X_1 = \text{Stres Kerja}$, $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ terhadap variabel dependent $Y = \text{Kinerja Karyawan}$).

3.7.1 Teknik Metode Analisis

Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mengkaji hipotesis yang telah diajukan.

Berdasarkan jawaban responden yang ditabulasi dalam bentuk kuantitatif, maka dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik inferensial. Pada statistik inferensial data dapat dibedakan menjadi statistik parametris dan non parametris. Statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval atau rasio yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan statistik non parametris digunakan untuk menganalisis data normal dan ordinal dari populasi yang bebas distribusi (Sugiyono, 2018:147).

3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut : hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuesioner/angket). Dimana Stres Kerja (variabel X_1), Lingkungan Kerja (variabel X_2) dan Kinerja Karyawan

(variabel Y) setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Tabel 3. 3
Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1.	SS (Sangat Setuju)	5	1
2.	S (Setuju)	4	2
3.	KS (Kurang Setuju)	3	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2	4
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk setiap item instrumen pada kuesioner. Dalam bobot ini untuk dapat memudahkan responden untuk dapat menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang diajukan. Dalam analisis ini juga dapat menggambarkan jawaban-jawaban responden dari kuesioner yang telah diajukan oleh peneliti. Dibagian ini menganalisa data yang telah didasari pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah di isi oleh responden selama penelitian berlangsung. Peneliti menggunakan analisis deskriptif dalam variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat yang akan dilakukan klarifikasi terhadap jumlah skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang sudah didapatkan kemudian disusun sesuai dengan kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Menganalisa data dalam setiap variabel penelitian dilakukan dengan cara menyusun tabel distribusi frekuensi untuk dapat mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Untuk menetapkan

skor rata-rata jumlah kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikaitkan dengan jumlah responden. Berikut rumus hitungnya :

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{jawabam kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah mengetahui skor rata-rata, maka hasil dalam kuesioner tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang didasari pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan dengan rentang skor sebagai berikut :

$$NJI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}}$$

Keterangan :

Nilai Tertinggi = 5

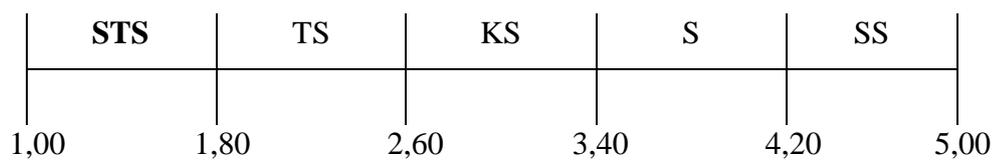
Nilai Terendah = 1

$$NJI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,41 – 5,00 : Sangat baik

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 di bawah ini :



Sumber : Sugiyono (2017:160)

Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.7.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2018:54). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan, dengan Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini :

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda

merupakan metode statistik yang paling banyak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
 α : Bilangan konstanta
 β_1 dan β_2 : Koefisien regresi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja
 X_1 : Variabel bebas (Stres Kerja)
 X_2 : Variabel bebas (Lingkungan Kerja)
 e : Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

3.7.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi adalah analisis dengan cara yang digunakan untuk mendapatkan derajat atau energi hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). persatuan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi yaitu merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel dengan pernyataan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Berikut rumus korelasi berganda :

$$R^2 = \frac{JK(\text{reg})}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisien korelasi berganda
 $JK(\text{reg})$: Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila $r = 1$ artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y

Apabila $r = -1$ artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila $r = 0$ artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 4
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Kurang Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

Ketika data terkumpul, kemudian dapat diaplikasikan pada pengolahan data, disajikan dalam bentuk gambar dan analisis, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap hasil rata-rata jawaban responden atau data rekapitulasi yang kemudian disusun kriteria penilaian.

3.7.3.3 Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan cara perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan

yaitu dengan cara analisis koefisien determinasi berganda atau simultan dan analisis determinasi parsial dengan rumus sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Nilai koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi *product moment*

100% : Pengali yang menyatakan dalam presentase

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), secara parsial :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β : Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order : Matrik Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat :

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Jaswita Jabar yang beralamat di Jl. Lengkong Besar No. 135-137, Balonggede, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat.