

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 87%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level* 5% menunjukkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan dengan nilai $F = 97,152 > F_{\text{tabel}} 3,33$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, selanjutnya secara parsial stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $-0,026 < t_{\text{tabel}} 1,699$ dan nilai probabilitas signifikan $0,979 > 0,05$ sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t = 11,613 > t_{\text{tabel}} 1,699$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Pimpinan dapat mengambil tindakan serta metode dan langkah-langkah dalam pengendalian, berkenaan dengan pembagian beban tugas maupun hubungan diantara karyawan agar dapat melakukan keselarasan beban kerja dan hubungan diantara karyawan sehingga jika terjadi stres kerja dapat dengan cepat dilakukan pengelolaannya dan tidak menjadi lebih besar kepada hal-hal yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan serta pimpinan perlu lebih meningkatkan kenyamanan pada lingkungan kerja sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of work stress and the work environment on the performance of employees of Astra Credit Companies branch of SM Raja Medan. The data analysis model which was multiple linear regression using SPSS software. The coefficient of determination (r^2) was obtained at 87%, this meant that the ability of the independent variable explained its influence on performance variables while the rest were un revealed variable. The results of the study at a confidence level of 95% and a test of level of 5% showed a work stress, and work environment had a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees of Astra Credit Companies branch of SM Raja Medan with $F = 97,152 > F_{table} 3,33$ and $sig 0,000 < 0,05$, then partially work stress did not have a positive and significant effect on employee performance with a value of $-0,026 < t_{table} 1,699$ and a significant probability value of $0,979 > 0,05$, while the work environment partially had a positive and significant effect on performance with a value of $11,613 > t_{table} 1,699$ and a significant probability value of $0,000 < 0,05$. Leaders can take actions and methods and steps in control, with regard to the division of tasks and relationships between employees in order to be able to harmonize workloads and relationships among employees so that if work stress occurs, management can be quickly carried out and it can not be greater that can harm employees and companies and leaders needed to increase comfort in the work environment so that employees can optimize their performance.

Keywords: *Work Stress, Work environment, Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xv
BABI PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Stres Kerja	9
a. Pengertian Stres Kerja	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	10
c. Gejala-Gejala Stres Kerja Terhadap Karyawan	15
d. Mengelola Stres Kerja	16
e. Indikator Stres Kerja	17
2. Lingkungan Kerja	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
c. Jenis Lingkungan Kerja	19
d. Manfaat Lingkungan Kerja	21
e. Indikator Lingkungan Kerja	22
3. Kinerja Karyawan	24
a. Pengertian Kinerja Karyawan	24
b. Jenis-jenis Kinerja	25
c. Penilaian Kinerja	26
d. Tujuan Penilaian Kinerja	26
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
f. Indikator-indikator Kinerja	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis	34

	Halaman
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	36
D. Definisi Operasional Variabel..	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	38
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
1. Sejarah Astra Credit Companies Cabang SM.Raja Medan...	45
2. Struktur Organisasi	47
3. Deskripsi Karakteristik Responden	50
4. Deskripsi Variabel Penelitian	52
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	64
6. Uji Asumsi Klasik	66
7. Uji Regresi Berganda	71
8. Uji Hipotesa	71
9. Uji Determinasi	74
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja	51
Tabel 4.5 Karyawan terhindar dari stres karena beban kerja yang diberikan pada karyawan terasa adil dan wajar	52
Tabel 4.6 Karyawan terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan yang adil dan wajar.	52
Tabel 4.7 Karyawan terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terasa adil dan wajar	53
Tabel 4.8 Karyawan terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan	53
Tabel 4.9 Karyawan terhindar dari stres kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja	54
Tabel 4.10 Karyawan terhindar dari stres kerja karena balas jasa yang diterima terasa adil	54
Tabel 4.11 Karyawan tidak stres di tempat kerja karena tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga	55
Tabel 4.12 Karyawan merasa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	55
Tabel 4.13 Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	56
Tabel 4.14 Karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	56
Tabel 4.15 Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	57
Tabel 4.16 Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	57
Tabel 4.17 Seluruh karyawan mendapat perlakuan secara adil	58
Tabel 4.18 Hubungan antara sesama rekan kerja di perusahaan saat ini tidak begitu kondusif dikarenakan hal-hal tertentu	58
Tabel 4.19 Perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif	59
Tabel 4.20 Hubungan antara sesama rekan kerja dalam kegiatan diluar lingkungan pekerjaan perlu untuk ditingkatkan agar lebih akrab diantara sesama rekan kerja	59
Tabel 4.21 Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	60
Tabel 4.22 Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	60

Halaman

Tabel 4.23	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	61
Tabel 4.24	Karyawan mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam Bekerja	61
Tabel 4.25	Karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	62
Tabel 4.26	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat oleh karyawan	62
Tabel 4.27	Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	63
Tabel 4.28	Karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas dengan tepat waktu	63
Tabel 4.29	Karyawan mau memberikan bantuan bagi karyawan lain yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya	63
Tabel 4.30	Karyawan mampu bekerjasama dalam perusahaan	64
Tabel 4.31	Validitas Variabel	65
Tabel 4.32	Reliabilitas Variabel.	66
Tabel 4.33	<i>Kolmogorof Smirnov</i> (K-S)	68
Tabel 4.34	Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.35	Model Regresi linier berganda	71
Tabel 4.36	Hasil uji t	72
Tabel 4.37	F Hitung	73
Tabel 4.38	<i>Model Summary</i>	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47
Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal Uji Normalitas	67
Gambar 4.3 P-P Plot	68
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas	70

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan -Nya lah, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Cabang SM.Raja Medan.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini tidak akan dapat selesai oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.Si., selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku pembimbing II saya yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Pimpinan Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
7. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spiritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempumaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempumakan penulisan ini. Semoga Tuhan YME memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Medan, Agustus 2019

Penulis

(Jogi Fernando Sinaga)

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di dalam organisasi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian. Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, sebuah perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dan dapat melewati setiap perubahan. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang hams dapat merespon setiap perubahan eksternal dengan efisien dan cepat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis setiap bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia, hal ini karena perusahaan hams mampu untuk menyatukan persepsi, atau cara pandang karyawan, dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut Moehariono (2012:61) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung

jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja dari masing-masing karyawan dan kinerja tersebut tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, serta kesempatan yang diperoleh.

Stres adalah kondisi dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2017:127). Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Gejala fisiologis adalah pengaruh awal stres yang dapat berupa gejala-gejala fisiologis yang menciptakan perubahan dalam metabolisme, memicu serangan jantung dan menimbulkan sakit kepala. Gejala psikologis adalah ketidakpuasan kerja, namun juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain misalnya, ketegangan, kejengkelan, kejenuhan, kecemasan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Gejala perilaku adalah gejala Stres yang berhubungan dengan perilaku seperti perubahan dalam tingkat produktivitas, perubahan kebiasaan pola makan, karnagkiran dan perputaran karyawan, dan ketidakaturan waktu tidur.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah-masalah yang muncul dalam perusahaan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Perusahaan yang tengah berkembang biasanya menetapkan target dalam peningkatan kinerja karyawannya namun, target dan tuntutan kerja yang ditetapkan perusahaan justru dapat

menimbulkan stres bagi karyawan dan justru dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Stres kerja ditimbulkan oleh lingkungan kerja karena lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Hasibuan, 2014:204). Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah berhubungan dengan keadaan yang tak terlihat namun dirasakan oleh karyawan seperti hubungan kerja seorang karyawan dengan rekan kerja lain maupun hubungan dengan pimpinan atau atasan serta hubungan karyawan dengan bawahannya dan lingkungan kerja yang baik adalah jika karyawan dapat melakukan kegiatan baik secara sehat, optimal, nyaman dan aman dilingkungan kerjanya.

Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan adalah salah satu perusahaan pembiayaan mobil terbesar di Indonesia. Pembiayaan kendaraan bermotor yang dilayani antara lain sedan, minibus, jeep, *pick up*, truk, alat berat baik skala *retail* atau pun korporasi. Astra Credit Companies Cabang SM.Raja Medan sangat mengandalkan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Perusahaan juga mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan.

Peneliti juga mendapati fakta bahwa beban kerja berlebihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut secara singkat. Tidak adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, sehingga tugas tersebut dibebankan terhadap karyawan lainnya. Karyawan sering menunda pekerjaan sehingga mengakibatkan konsumen banyak yang memberikan keluhan. Kemudian karyawan juga harus menyelesaikan pekerjaan yang mendadak misalnya saat karyawan melakukan pekerjaannya dengan tiba-tiba atasan memberikan pekerjaan yang lain dan diantara karyawan sering terjadi perbedaan pendapat dan hal ini menjadi salah satu penyebab timbulnya stres kerja selanjutnya dari hasil observasi yang peneliti lakukan dengan tingkat stres kerja yang buruk mengakibatkan target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai atau terpenuhi.

Apabila stres kerja yang dialami para karyawan tidak segera diatasi tentu akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Perilaku seperti semangat dan motivasi kerja karyawan yang buruk akan berdampak terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kualitas maupun kuantitas kerja seorang karyawan oleh sebab itu, perusahaan harus mampu melakukan pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat lebih minimalisir dan tentunya kinerja karyawan lebih meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan".

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan di atas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi dan mengidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan kurang mampu menghadapi permasalahan dan beban kerja di perusahaan membuat karyawan mengalami stres kerja.
- b. Karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja mereka kurang baik sehingga membuat turunnya semangat kerja
- c. Karyawan yang mengalami stres kerja dan merasakan lingkungan kerja yang tidak baik membuat kinerja secara individu menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.
3. Apakah Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui secara simultan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis

Merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam stres kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Astra Credit Companies

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal stres kerja, lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rizky Zuhri Putra Hadi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Medan, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.

Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada:

1. Model penelitian: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan model regresi linier berganda dengan jumlah seluruhnya 3 (tiga) variabel.
2. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3. Jumlah Sampel (n): Penelitian terdahulu berjumlah 56 responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 32 responden.
4. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini tahun 2019.

5. Lokasi Penelitian: Penelitian terdahulu di PT Taspen (Persero) KCU Medan, sedangkan penelitian ini di Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.

Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II TINJAUAN

PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Stres kerja

a. Pengertian stres kerja

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam sebuah perusahaan adalah gejala yang penting untuk diartikan sejak timbulnya tuntutan menyelesaikan tugas secara efisien. Stres kerja muncul akibat dari ketidakpuasan seorang karyawan terhadap keadaan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan secara sederhananya bahwa stres kerja merupakan persepsi karyawan dalam interaksinya dengan lingkungan dan jika karyawan berpersepsi terganggu atas keadaan disekitar ia bekerja maka dapat menimbulkan stres kerja dan jika karyawan berpersepsi tidak terganggu maka karyawan tersebut tentunya tidak mengalami stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal (Sedarmayanti, 2011 :76). Faktor kunci stres yaitu persepsi karyawan serta penilaiannya pada situasi dan kemampuannya dalam menghadapi atau mengambil manfaat dari sebuah situasi yang sedang dihadapi. Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami kegugupan atau kecemasan serta merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka dapat menjadi orang yang pemarah, lebih agresif serta tidak dapat rileks dan atau juga memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2014:202).

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *sindrom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2011 :157).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan ada dua kategori penyebab yaitu faktor dalam diri karyawan itu sendiri seperti: umur, kepribadiannya, nilai, tujuan, kebutuhan, dan kondisi kesehatan dan faktor yang berada diluar diri karyawan itu sendiri, seperti: pekerjaan itu sendiri dan faktor dari luar pekerjaan seperti peraturan perusahaan dan lain-lain. Hasibuan (2012:204) menyatakan bahwa faktor penyebab stres karyawan diantaranya adalah sikap pemimpin yang tidak adil terhadap karyawan, beban kerja berlebihan dan sulit, fasilitas dan waktu kerja yang kurang memadai, gaji yang terlalu rendah, terjadinya konflik antara karyawan baik sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan serta adanya masalah keluarga pada karyawan tersebut.

Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan adalah:

1) Beban kerja yang berlebihan

Pekerjaan yang terlalu banyak dan menumpuk dapat menjadi beban bagi seorang karyawan dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan stres akibat pekerjaan tersebut. Selain itu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan juga mampu mengganggu kinerja dari karyawan.

2) Tekanan atau desakan waktu

Atasan sering kali memberikan tugas dengan target waktu yang terbatas. Waktu yang terbatas dan tekanan dari atasan dapat membuat karyawan mengerjakan pekerjaan secara kurang maksimal. Tuntutan yang terus menerus didapatkan karyawan dari atasan dapat menjadi salah satu faktor stres yang dialami karyawan.

3) Kualitas supervisi yang kurang baik

Seorang karyawan dapat menjalankan tugas sehari-harinya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberikan pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

4) Iklim politis yang tidak aman

Iklim politis yang tidak aman akan mempengaruhi semangat kerja. Persaingan yang ketat di dalam suatu perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman bagi karyawan, karena dapat menimbulkan tekanan-tekanan saat pelaksanaan kerja.

5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

Sebagai seorang atasan, seharusnya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan dari bawahan. Hal ini bertujuan agar bawahan mengetahui seberapa baik dia dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat terus memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dan mencapai hasil pekerjaan yang maksimal. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti

kewenangan yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi dan meminta persetujuan dahulu kepada atasan, bahkan terkadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.

6) Kemenduaan peranan (*Role ambiguity*)

Ketidakjelasan peran dalam perusahaan akan berdampak pada harapan yang berbeda akan kegiatan seseorang karyawan pada suatu pekerjaan, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh individu maupun perusahaan.

7) Frustrasi Tekanan

Tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena atasan ataupun lingkungan kerja yang tidak mendukung yang terus-menerus dirasakan akan menyebabkan rasa frustrasi bagi karyawan, sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat hingga hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan.

8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Konflik atau perbedaan pendapat yang terjadi kepada seorang karyawan terhadap rekan kerja yang lain maupun kelompok akan menimbulkan perasaan tidak nyaman saat melaksanakan tugas. Perasaan tertekan dan tidak nyaman tersebut dapat menjadi salah satu faktor karyawan merasa stres.

9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Perbedaan nilai antar karyawan dan perusahaan dapat memberikan tekanan mental kepada seseorang sehingga sulit untuk memenuhi nilai kebutuhan perusahaan dan karyawan.

10) Berbagai bentuk perubahan

Berbagai perubahan seperti kebijakan, peraturan dan penerapan teknologi yang semakin mutakhir dapat menimbulkan stres bagi karyawan apabila karyawan tidak memiliki kemampuan dan tidak dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi (Handoko, 2012:201).

Menurut Robbins (2017:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stresor*) yaitu:

1) Faktor-faktor lingkungan

- a) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b) Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- c) Perubahan teknologi yang terjadi merupakan pemicu stres kerja yang ketiga karena inovasi teknologi yang baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman karyawan harus juga berubah karena yang lama sudah menjadi usang, keterampilan dan pengalaman ini seperti keterampilan menggunakan komputer dengan versi terbaru, adanya sistem robotik, segala sesuatu beralih kepada otomatisasi serta berbagai bentuk inovasi teknologi yang serupa menjadi ancaman bagi banyak karyawan dan membuat mereka menjadi stres.

2) Faktor-faktor perusahaan

Faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi:

- a) Tuntutan tugas adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan yang meliputi kondisi kerja, rancangan pekerjaan karyawan secara individu baik itu kemandirian melakukan pekerjaan, keragaman tugas dan tingkat otomatisasi, serta tata letak fisik pekerjaan.
- b) Tuntutan peran yakni berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

3) Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor:

- a) Persoalan keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu

yang sangat berharga. Kesulitan pemikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b) Masalah ekonomi

Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

c) Karakteristik kepribadian bawaan.

Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

c. Gejala-gejala stres kerja terhadap karyawan

Menurut Robbins (2017:375) dampak stres kerja terdiri atas tiga kategori secara umum yaitu:

- 1) Gejala fisik: sakit kepala, sakit punggung, kehilangan nafsu makan, makan berlebihan, bahu tegang, diare, insomnia, kelelahan, sering flu, gangguan perut, nafas pendek.
- 2) Gejala psikologis: pesimisme, mudah lupa kebosanan, ketidaktegasan, ketidaksabaran, pikiran yang kaku, depresi, kecemasan, tidak logis, apatis, kesepian, merasa tidak berdaya, ingin melarikan diri.
- 3) Gejala perilaku: keresahan, mudah marah, sifat suka memerintah, rentan mengalami kecelakaan, isolasi sosial, membela diri, kecurigaan,

tidak memiliki rasa humor, mudah bingung, pekerjaan yang buruk, mangkir kerja.

d. Mengelola stres kerja

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan, karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan, hal ini bukan karena alasan kemanusiaan, tetapi karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, sehingga pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya (Robbins, 2017:375).

Ada dua pendekatan dalam mengelola stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendekatan individu, meliputi:
 - a) Meningkatkan keimanan.
 - b) Melakukan meditasi dan pemapasan.
 - c) Melakukan kegiatan olahraga.
 - d) Melakukan relaksasi.
 - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.
 - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
- 2) Pendekatan perusahaan, meliputi:
 - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
 - c) Menyediakan sarana olahraga.
 - d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
 - e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

- f) Melakukan restrukturisasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

e. Indikator kualitas stres kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) adapun indikator-indikator stres kerja yaitu:

1) Beban kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

2) Sikap pemimpin

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

3) Waktu kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

4) Konflik

Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

5) Komunikasi

Diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

6) Otoritas kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu mendapat perhatian, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan karyawan secara langsung. Lingkungan kerja kondusif dapat menjadi upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Cikmat dalam Nawawi, 2011:292). Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Hasibuan, 2014:204). Adapun menurut (Nitisemiko, 2012:183) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pada pengertian diatas dapat dinyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat ia bekerja. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting karena berkaitan dengan pengaturan dan pengelolaan faktor-faktor yang berkenaan dengan lingkungan kerja dalam berjalannya kegiatan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nawawi (2011 :226), yaitu:

- 1) Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah keadaan fisik yang dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan kinerja karyawan apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman

dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja karyawan, hal ini seperti penerangan tempat kerja, penggunaan wama, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.

- 2) Kondisi non fisik (iklim kerja) adalah sebagai hasil persepsi individu kepada lingkungan kerjanya dan kondisi non fisik ini tidak dapat dilihat dan disentuh tetapi dapat dirasakan oleh individu tersebut. Iklim kerja dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut. Kondisi non fisik yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi kerja seorang karyawan dan kondisi non fisik berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam membina hubungan kerja.

c. Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011 :21) terdapat dua jenis lingkungan kerja, yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi seluruh aktifitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: lingkungan yang langsung berkaitan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga dikatakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Pernyataan tersebut di atas didukung juga oleh Nawawi (2011:226) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni:

1) Lingkungan kerja fisik meliputi:

a) Keadaan bangunan

Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman atau mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para karyawan merasa betah bekerja.

b) Tersedianya beberapa fasilitas

Fasilitas yang dimaksud merupakan peralatan pekerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya, dan sarana transportasi khusus antar jernput karyawan.

c) Letak gedung yang strategis

Lokasi gedung harus strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2) Lingkungan kerja non fisik meliputi beberapa hal:

a) Adanya perasaan aman

Perasaan aman dari diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yakni: rasa aman dari bahaya yang timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para karyawan.

b) Adanya perasaan puas

Perasaan puas bisa terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi misalnya kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial. Pada penjelasan dari para ahli tersebut, fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik sangat memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari hal itu, untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, fasilitas kerja perlu diperhatikan untuk tujuan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja.

d. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja merupakan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yakni: pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar dengan skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Sedarmayanti, 2011 :21).

e. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja menurut Nitisemiko, (2012:159), adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja yakni kondisi atau keadaan yang berada disekitar karyawan saat melakukan pekerjaannya yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini seperti: fasilitas kerja, tempat kerja, alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, ketenangan juga termasuk hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yakni hubungan dengan sesama rekan kerja yang terjalin harmonis dan tanpa adanya saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Hubungan dengan rekan kerja ini merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam organisasi karena hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan untuk mendukung kelancaran tugas-tugas karyawan. Terpenuhiya fasilitas kerja yang lengkap dalam perusahaan, walaupun tidak harus baru merupakan penunjang proses yang sangat penting dalam kerja karyawan.

Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2010:28) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat kuat manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen yakni gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar merupakan adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya seperti kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yakni hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja, penerangan tersedianya fasilitas kerja, bau tidak sedap, sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja merupakan

terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011 :260).

Selain itu, kinerja karyawan tidak hanya sebagai sebuah alat untuk mencapai tujuan organisasi tetapi dapat juga memotivasi karyawan untuk terus dapat mengembangkan diri. Hal ini didukung oleh Sofyandi (2015:122) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Handoko (2012: 50), Kinerja juga diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Lebih lanjut lagi, menurut Tika (2014: 115) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian kinerja adalah alat ukur yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan potensi karyawan.

b. Jenis kinerja

Menurut Robbins (2017:155) jenis kriteria kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Pengukuran kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempumaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Ketepatan waktu

Merupakan ukuran dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi atau perusahaan (Handoko, 2012:122).

Menurut Handoko (2012:122), penilaian kinerja terdiri dari dua kriteria yaitu sebagai berikut:

- 1) Penilaian hasil adalah penilaian yang didasarkan pada adanya target dan adanya ukuran spesifik serta dapat diukur
- 2) Penilaian perilaku adalah penilaian perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

d. Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja memang memakan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan hasil. Namun penilaian kinerja memiliki tujuan yang paling penting

yaitu untuk menghasilkan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sofyandi (2015:126), tujuan penilaian kinerja dapat digolongkan kedalam 2 bagian yaitu evaluasi dan pengembangan.

Tujuan tersebut tidaklah terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode, serta peran atasan dan bawahan. Dengan mengkombinasikan aspek evaluasi dan aspek pengembangan penilaian kinerja haruslah menyediakan dasar bagi keputusan personalia, meningkatkan sumber daya manusia melalui penempatan kerja yang lebih baik dan spesifikasi kebutuhan akan pelatihan.

Menurut Dharma (2011:150) adapun tujuan penilaian kinerja yakni:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai:
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja
 - c) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
 - d) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer/karyawan
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
3. Manfaat bagi perusahaan
 - a) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi

- c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

e. Faktor yang memberikan pengaruh kinerja karyawan

Menurut Tika (2014:121), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, penerapan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu, walaupun karyawan mempunyai tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dengan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3. Dukungan organisasional

Dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Pandangan lain dari Handoko (2012: 193) menjelaskan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Motivasi
2. Kepuasan Kerja
3. Tingkat Stres
4. Kondisi Fisik Pekerjaan
5. Sistem Kompensasi

f. Indikator-indikator kinerja

Menurut Tika (2014:122) indikator penentu kinerja karyawan didalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas

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

3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta menaksir waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kemampuan kerjasarna

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

B. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya akan disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Nela, Bambang, Arik (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Iqbal, Ehsan dkk (2014)	<i>The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress, and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes</i>	<i>Organizational Commitment, Job Satisfaction, Leadership Support</i>	<i>Turnover Intention</i>	Bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan

- | | | | | | |
|----|-------------------------------|--|--|---------------------------|---|
| 3. | Quraeshi Iftikhar, dkk (2013) | <i>Relationship Between Job Stres, Workload, Environment, and Employees Turnover Intention What We Know, What Should We Know</i> | <i>Job Stres, Workload, Environment</i> | <i>Employees Turnover</i> | Stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap <i>turnover intention</i> |
| 4 | Potu (2013) | Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado | Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Mayuli (2012) | Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Politeknik Negeri Bengkalis) | Stres | Kinerja | Stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis. artinya stres Bukan merupakan faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen pada penelitian ini . Semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan |
| 6 | Melda (2011) | Pengaruh Stres Kerja dan Hukuman Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Kantor Cabang Induk Putri Hijau | Stres Kerja dan Hukuman Disiplin | Kinerja Karyawan | Hasil pengujian koefisien deterrniasi yaitu bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh stres kerja dan hukuman disiplin. |
| 7 | Peni Tunjungsari (2011) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung | Stres Kerja | Kepuasan Kerja | Hasil dari penelitian ⁱⁱⁱⁱ adalah Hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. |

- | | | | | | |
|---|--------------------------------|---|-------------------------------------|------------------|--|
| 8 | Iskandar
Mulia
(2010) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kawasan Industri Medan (Persero) | Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Pada hasil koefisien determinasi, nilai R square berarti peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero) apat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini |
| 9 | Rizky Zuhri
Putra
(2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Taspen (Persero) KCU Medan | Lingkungan Kerja dan Stres Kerja | Kinerja Karyawan | Bahwa secara serempak stres kerja pada lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen KCU Medan. |

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2012:70) kerangka konseptual merupakan suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diartati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan.

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

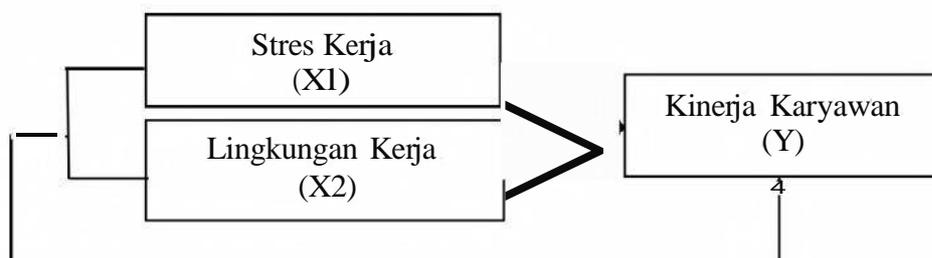
Robbins (2017:801) menjelaskan hubungan stres terhadap kinerja bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:76) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang

mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Mangkunegara (2011 :68) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Sedangkan menurut Menurut Ishak dan Tanjung (2013:20), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya adalah pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Pada teori-teori yang dikemukakan, maka model kerangka konseptual yang digunakan yaitu:



Sumber : Diolah Penulis, 2019

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yakni jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2013: 96).

Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.
2. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.
3. Diduga Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:8)

B. Lokasi dan waktu penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan yang beralamat di Jalan SM. Raja No.41 Medan Amplas, Kota Medan, sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan April sampai dengan Juli 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian

	Tahun 2019															
	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Pengajuan Judul	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Penyusunan Proposal	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Pengajuan Proposal	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Perbaikan Proposal	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Seminar Proposal	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Pengumpulan Data	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Pengolahan Data	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Penulisan Skripsi	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Perbaikan Skripsi	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															
Sidang Meia Hiaui	[Gantt chart grid with black bars indicating activity periods]															

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan yang berjumlah 32 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel merupakan sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yakni 32 orang.

3. Jenis dan sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui:

- 1) Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden.
- 2) Pengamatan (*Observasi*), yaitu dengan mengadakan pengamatan pada objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui:

- 1) Studi pustaka, yaitu data dikumpulkan dari buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi.

D. Definisi operasional variabel

Variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan jawaban yang jelas, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti guna memudahkan pembuatan kuesioner seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Stres kerja (X)	Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami kegugupan atau kecemasan serta merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka dapat menjadi orang yang pemarah, lebih agresif serta tidak dapat rileks dan atau juga memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2014: 202)	1. Behan kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja (Hasibuan, 2014: 204)	Likert
Lingkungan kerja (X)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemiko 2012:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemiko, 2012: 159)	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. (Tika, 2014: 115)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan kerjasama (Tika, 2014: 122)	Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2019

E. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert, menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 98) yaitu skala likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2. Dokumentasi

Data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

F. Teknik analisis data

1. Uji kualitas data

a) Uji validitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 95), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

b) Uji reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 97) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0.60.

2. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan analisis, agar diperoleh perkiraan yang tidak bias dan demi efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan termasuk model-model regresi.

Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui:

1) Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri

maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji *P-Plot*, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS versi 20.00. dimana :

(a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3) Uji *Kolmogorof Smirnov (K-S)*, dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (a) 0,05).

b) Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00 untuk melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pengertian sederhananya, bahwa setiap variabel independen

menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel-variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Menurut Ghazali (2013:110) nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / Tolerance$). Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menentukan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai VIF.

c) Uji heterokedastisitas

Menurut Arif (Manullang, 2014:199) Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scartterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Salah satu cara untuk menentukan adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Menurut Umar (2013:82) apabila pada grafik titik – titik membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedastisitas, dan apabila polanya acak serta tersebar dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Selanjutnya proses pengolahan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi menurut Manullang dan Pakpahan (2014:193) untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. Metode analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + p_1X_1 + p_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

a : Konstanta

p_1 : Koefisien regresi variabel X1

p_2 : Koefisien regresi variabel X2

X_1 : Variabel independen pertama

X_2 : Variabel independen kedua

Y : Variabel dependen

4. Uji hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.00. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan:

a) Uji-t (Uji parsial)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Uji secara parsial untuk

membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh stres kerja (X) dan lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y). Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00 dengan rumusan:

$H_0 : \rho = 0$, Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 : \rho \neq 0$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

b) Uji-F (Uji simultan)

Menurut Ghazali (2013:98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen/terikat. Membuktikan hipotesis kedua tentang pengaruh stres kerja (X) dan lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat maka proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00 dengan langkah - langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis seperti berikut ini:

Jika $H_0: \rho = 0$, maka artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika $H_0: \rho \neq 0$, maka artinya secara serentak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$)
- 3) Menentukan signifikan seperti berikut :
 - (a) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 - (b) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

5. Uji koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013:97) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mencari besarnya koefisien determinasi (R^2) parsialnya dari masing-masing variabel bebas dan besarnya koefisien determinasi secara keseluruhan. Nilai berada diantara 0 (nol), sampai dengan satu. Menurut Sugiyono (2014:243) semakin mendekati 1 (satu), maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksikan variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan dalam menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan

Astra Credit Companies (ACC) merupakan perusahaan pembiayaan mobil dan alat berat. Sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.05/2014 ACC melakukan perluasan usaha di bidang Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (*Operating Lease*), baik dengan skema konvensional maupun syariah. PT Astra Sedaya Finance yaitu cikal bakal ACC berdiri pada 15 Juli 1982 dengan nama PT Rahardja Sedaya, didirikan guna mendukung bisnis otomotif kelompok Astra.

Di tahun 1990, PT Rahardja Sedaya berganti nama menjadi PT Astra Sedaya Finance. Dalam perkembangannya, PT Astra Sedaya Finance memiliki penyertaan saham pada perusahaan asosiasi, adalah PT Swadharma Bhakti Sedaya Finance, PT Pratama Sedaya Finance, PT Staco Estika Sedaya Finance dan PT Astra Auto Finance yang semuanya telah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta mendapatkan izin dari Departemen Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Lembaga Keuangan dengan nomor izin usaha yaitu:

- a. PT Astra Sedaya Finance dengan nomor izin usaha 1093/KMK.013/1989
- b. PT Swadharma Bhakti Sedaya Finance dengan nomor izin usaha 1095/KMK.013/1989
- c. PT Astra Auto Finance dengan nomor izin usaha 437/KMK.017/1995
- d. PT Staco Estika Sedaya Finance dengan nomor izin usaha 590/KMK.013/1990

e. PT Pratama Sedaya Finance dengan nomor izin usaha 1258/KMK.013/1989.

Tahun 1994, PT Astra Sedaya Finance dan perusahaan asosiasinya mengembangkan merek Astra Credit Companies untuk mendukung usahanya. ACC berkomitmen penuh untuk meningkatkan layanan pada masyarakat. ACC menyediakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian mobil dan alat berat dalam kondisi baru ataupun bekas serta fasilitas Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (*Operating Lease*). ACC mendukung penjualan mobil melalui jaringan *dealer*, *showroom* maupun perseorangan di seluruh wilayah Indonesia. Jaringan ACC tersebar di hampir seluruh kota besar di Indonesia. Saat ini ACC memiliki 75 kantor cabang yang tersebar di 59 kota di Indonesia, dan akan terus bertambah.

ACC selalu mempertahankan reputasinya sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia. Saat krisis ekonomi melanda Indonesia di tahun 1998, ACC dapat melewati krisis ini dengan baik. Termasuk juga dapat melunasi pinjaman sindikasi pada tahun 1999, tanpa restrukturisasi. Mulai tahun 2000, ACC, melakukan penerbitan obligasi dengan rating A- dari PT Pemeringkat Efek Indonesia. Saat ini ACC telah meraih peringkat AAA (idn) *Stable Outlook* dari PT Fitch Ratings Indonesia dan peringkat id AAA dari PT Pemeringkat Efek Indonesia. ACC sebagai perusahaan pembiayaan terbesar dan terkemuka di Indonesia, selalu membayarkan nilai pokok hutang dan bunga tepat pada waktunya.

Tabel 4.31 Validitas Variabel

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XI_1	104.69	185.835	.597	.927
XI_2	104.69	187.060	.550	.928
XI_3	104.44	195.867	.359	.930
XI_4	104.59	187.733	.543	.928
XI_5	104.59	184.184	.658	.926
XI_6	104.44	187.996	.601	.927
XI_7	104.59	189.346	.500	.929
XI_8	104.69	192.931	.502	.929
X2_1	104.69	192.351	.467	.929
X2_2	104.81	190.093	.355	.932
X2_3	104.56	180.190	.836	.923
X2_4	105.19	190.673	.479	.929
X2_5	104.75	181.677	.664	.926
X2_6	104.50	187.548	.665	.926
X2_7	104.66	190.555	.427	.930
X2_8	104.47	185.483	.718	.926
YI	104.56	184.383	.694	.926
Y2	104.69	195.641	.358	.930
Y3	104.59	180.314	.810	.924
Y4	104.34	188.814	.653	.927
Y5	104.75	186.710	.429	.931
Y6	104.44	194.706	.350	.931
Y7	104.50	182.710	.851	.924
Y8	104.56	190.383	.549	.928
Y9	104.59	183.668	.732	.925
Y10	104.16	196.910	.425	.930

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 20.00, 2019

Dari tabel 4.31 di atas diketahui nilai ke sernua butir pernyataan (item 1 sampai dengan 26) yang terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa

semua butir pernyataan adalah *valid* (sah), sedangkan signifikan dari data sendiri berdasarkan jumlah N atau responden 32 pada *degree of freedom* (df) atau derajat kebebasan (dk) 0,05 atau 5%, *r* harus lebih besar dari *r* tabel (*r* > *r* tabel), setelah dilihat tabel *r* didapat bahwa *r* = 0,34 maka nilai seluruh *r* yang terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,34 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan valid dan signifikan.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) 0,60. Reliabilitas dari pernyataan kuisioner yang diajukan kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan berikut ini :

Tabel 4.32 Reliabilitas Variabel

Cronbach's Alpha	N of Items
0,930	
<i>Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019</i>	
	26

Berdasarkan tabel 4.32 di atas di atas didapat *cronbach's Alpha* sebesar 0,930. Seluruh nilai *cronbach's Alpha* pada setiap variabel $0,930 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang telah disajikan pada responden adalah bisa diterima dan handal.

6. Uji Asumsi Klasik

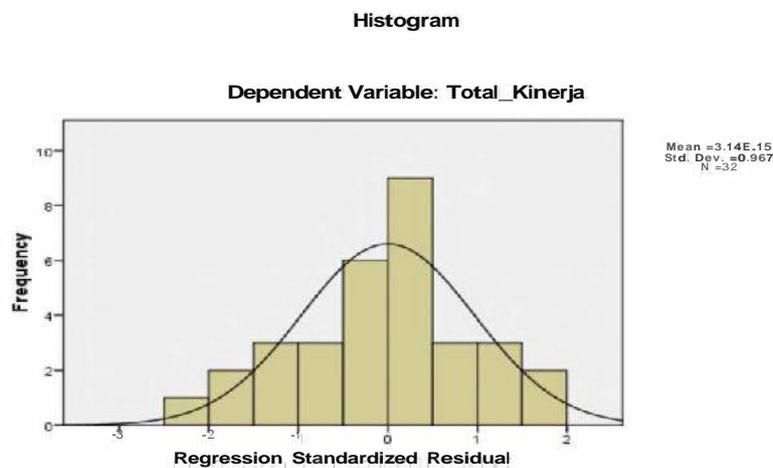
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Histogram kurva normal

Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 4.2 berikut ini:



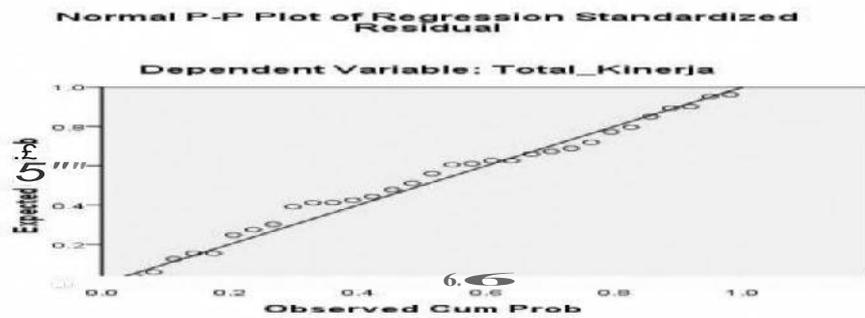
Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 20.00, 2019

Bentuk gambar kurva pada gambar 4.2 diatas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) P-P Plot

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Normalitas P-P plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 20.00,2019

Berdasarkan gambar 4.3 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik stres kerja dan lingkungan kerja menyebar disekitar garis diagonal kinerja yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

1) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (a) 0,05). Hasil uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S) adalah seperti pada tabel 4.33 berikut ini:

Tabel 4.33 *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

		Total_Stres_Kerja	Total_Lingk_Kerja	Total_Kinerja
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.53	32.63	42.63
	Std. Deviation	5.376	4.969	5.807
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.203	.182
	Positive	.114	.140	.136
	Negative	-.160	-.203	-.182

Kolmogorov-Smimov Z	.904	1.147	1.030
Asymp. Sig. (2-tailed)	.388	.144	.240

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 20.00,2019

Berdasarkan tabel 4.33 diatas diketahui Asymp. Sig (2 Tailed) stres kerja (0,388), lingkungan kerja (0,144) dan kinerja (0,240) > (a) 0,05.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah, apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS Apabila nilai *VIF* lebih kecil daripada 4 atau 5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut :

Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	Total_Lingk_Kerja	.692	1.444
	Total_Stres_Kerja	.692	1.444

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

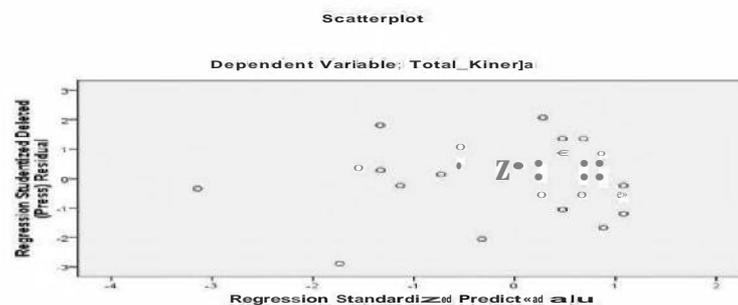
Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai *VIF* stres kerja $1,444 < 5$ dan *lingkungan kerja* $1,444 < 5$ dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heterokedastisitas

Mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.
- 2) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi mengalami heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dalam gambar 4.5 berikut:



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

7. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.35 Model Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.091	2.851		2.488	.019
	Total_Lingk_Kerja	1.091	.094	.934	11.613	.000
	Total_Stres_Kerja	-.002	.087	-.002	-.026	.979

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Berdasarkan tabel 4.35 di atas diperoleh persamaan regresinya adalah :

Kinerja = 7,091 + - 0,002 (X) + 1,091 (X), konstanta sebesar 7,091 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel terikat (kinerja) tetap sebesar 7,091. Nilai koefisien sebesar - 0,002 menunjukkan apabila stres kerja diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi penurunan nilai kinerja sebesar - 0,002 selanjutnya nilai koefisien sebesar 1,091 menunjukkan apabila lingkungan kerja diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 1,091.

8. Uji Hipotesa

a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial/sebagian dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji t hipotesis yang dianjurkan.

Tabel 4.36 Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.091	2.851		2.488	.019
	Total_Lingk_Kerja	1.091	.094	.934	11.613	.000
	Total_Stres_Kerja	-.002	.087	-.002	-.026	.979

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

1) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Ho: $\rho = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hi: $\rho \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Tolak hipotesa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%
- Terima hipotesa apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} -0,026 < t_{tabel}$ 1,699 dan nilai probabilitas signifikan 0,979 $>$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesa ditolak yakni tidak ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ho : $\rho^2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hi: $\rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Tolak hipotesa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%
- Terima hipotesa apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 11,613 $>$ t_{tabel} 1,699 dan nilai probabilitas signifikan 0,000 $<$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa

hipotesa diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang dianjurkan.

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independen variabel (stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (kinerja).

$H_1: \text{Minimal } \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independen variabel (stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (kinerja).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Tolak hipotesa apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $F > \alpha$ 5%
- Terima hipotesa apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < \alpha$ 5%

**Tabel 4.37 F Hitung
ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	909.723	2	454.861	97.152	.000^a
	Residual	135.777	29	4.682		
	Total	1045.500	31			

a. Predictors: (Constant), Total_Stres_Kerja, Total_Lingk_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Berdasarkan tabel 4.36 di atas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 97,152 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,33 yang dapat dilihat pada α 5 % (lihat lampiran tabel

F), dengan tingkat signifikan 0,000 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yaitu stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Uji Determinasi

Tabel 4.38 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933	.870	.861	2.164

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 20.00,2019

Berdasarkan tabel 4.37 di atas terlihat bahwa besarnya R Square sebesar 0,87 berarti 87% variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 87\% = 13\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

B. Pembahasan

Penelitian tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan diperoleh hasil sebagai berikut :

Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t = -0,026 < t_{tabel} 1,699$ dan nilai probabilitas signifikan 0,979 $> 0,05$ sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t = 11,613 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ kemudian stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan, terlihat dari

hasil uji f yang menunjukkan nilai F_t sebesar 97,152 sedangkan F_{ae} sebesar 3,33 yang dapat dilihat pada α 5 % dengan tingkat signifikan 0,000.

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan tentu tidak serta merta dapat dilakukan oleh karyawan tanpa adanya dukungan atau faktor yang mempengaruhinya karena bagaimanapun sebuah proses kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal harus diberikan dorongan positif agar dapat tercapai.

Dorongan atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan terdiri dari banyak faktor yang diantaranya adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja menurut Sedarmayanti (2011) merupakan suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Kondisi kelebihan tuntutan atas pekerjaan, penyelesaian tugas, maupun tuntutan lainnya yang dirasakan oleh karyawan akan dipersepsikan berbeda, perbedaan persepsi dari masing-masing karyawan akan juga memberikan perbedaan perilaku dalam bekerja, jika secara umum karyawan menganggap bahwa tuntutan sudah melebihi batas kewajaran dan kemampuan mereka, maka akan timbul stres kerja dan keadaan stres ini akan memberikan dampak negatif bagi kinerja karyawan yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Selain adanya faktor stres kerja yang dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan secara maksimal dan menurut Cikmat (dalam Nawawi, 2011) bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai faktor yang sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan karena tanpa lingkungan kerja yang baik, sangat sulit bagi seorang karyawan mewujudkan kemampuan, keterampilan, ide dan seluruh daya upayanya ke dalam perilaku kinerja yang diibankan oleh perusahaan, oleh sebab itu perusahaan sangat penting dan harus benar-benar memperhatikan lingkungan kerja karyawan.

Keadaan stres kerja dan lingkungan kerja pada karyawan Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan memberikan kontribusi sebesar 87% terhadap kinerja mereka, dengan nilai 87% dapat dikatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja benar-benar memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan karena hanya tersisa 13% kinerja karyawan Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan:

1. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t = -0,026 < t_{tabel} 1,699$ dan nilai probabilitas signifikan $0,979 > 0,05$ sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t = 1,613 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan, terlihat dari hasil uji f yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 97,152 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,33 yang dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat signifikan 0,000.
3. Nilai determinasi 87% dapat dikatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja benar-benar memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan karena hanya tersisa 13% kinerja karyawan Astra Credit Companies Cabang SM. Raja Medan yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Pimpinan dapat mengambil tindakan serta metode dan langkah-langkah dalam pengendalian, berkenaan dengan pembagian beban tugas maupun hubungan diantara karyawan agar dapat melakukan keselarasan beban kerja dan hubungan diantara karyawan sehingga jika terjadi stres kerja dapat dengan cepat dilakukan pengelolaannya dan tidak menjadi lebih besar kepada hal-hal yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pimpinan Astra Credit Companies cabang SM. Raja Medan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja tersebut mengenai ketersediaan sarana dan prasarana kepada karyawan, kebersihan, pewamaan ruangan kerja karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor lain selain faktor stres kerja dan lingkungan kerja seperti kompensasi dan lainnya yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Alex S. Nitisemiko, 2012. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Dharma Agus. 2011. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. (2014) *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. (2013) *Metode Penelitian*. USU Press.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Henri. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Manullang, M., & Pakpahan, M. 2014. *Metodologi penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari, 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi yang Kompetitif*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Stephen, P. 2017. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam belas. Jakarta: Erlangga
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi, Syahyunan, 2014. *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Penerbit USU Press, Medan.
- Sedarmayanti. 2010. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Sofyandi, Herman. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Tika, Pabundu, Moh., 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.

Jurnal:

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Iqbal, Ehsan, dkk. 2013. *The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stres and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes*. Comsats Institute of Information Technology, Pakistan.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

Indrawan, M. I. (2019). pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *jurnal abdi ilnu*, 10(2), 1851-1857.

Qureshi, Iftikhar, dkk. 2014. *Relationship Between Job Stres, Wokload, Environment, And Employees Turnover Intention : What We Know, What Should We Know*. Departement of Management Sciences, The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan. Universitas

Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.

Mayuli, Tiur. 2012. "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)*", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 1 No. 1

Nela Pima Rahnawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2011. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. Vol. 8 No. 2 Maret 2014.

Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.

- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, **11**, 235-250
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, **11**(1), 271-278.