

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAPFA  
COMFEED INDONESIA Tbk UNIT  
MAKASSAR**

**NURLIANI KURASING  
105720561015**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAPFA  
COMFEED INDONESIA Tbk. UNIT MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh  
Gelar Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh

**Nurliani Kuraising**

**105720561015**

20/02/2020

1 sep  
Smb. Alumni

R/098/MAW/2020  
KUR  
P<sup>1</sup>

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

## HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

### Persembahan

*“Atas berkat Rahmat Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang”*

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa henti memberikan doa, kasih sayang, nasehat serta pengorbanan untuk membiayai sekolah saya. Kepada keluarga besar khususnya kedua kakak saya yang senantiasa memberikan dukungan dan nasehat. Serta kepada kedua dosen pembimbing saya yang telah bersedia membimbing saya hingga selesai, sahabat-sahabat seperjuanganku yang tercinta, dan kepada Almamaterku Universitas Muhammdiyah Makassar.

### Motto Hidup

*“hidup bukan tentang mendapatkan apa yang kita inginkan, namun tentang menghargai apa yang kita miliki dan sabar atas apa yang kita impikan.”*

*“jutaan orang bahkan tidak menyadari bahwa hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentera”*

Qs. Ar-Ra`du:28



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.  
Nama Mahasiswa : Nurliani Kuraising  
No Stambuk/NIM : 105720561015  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diajukan didepan panita penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Senin tanggal 03 Februari 2020.

Makassar, 03 Februari 2020

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NIDN: 092116603

Syafaruddin, S.E., M.M  
NIDN: 0909098701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua, Prodi Studi Manajemen

Ismail Rasulong, S.E., M.M  
NBM: 903 0748

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M  
NBM: 1085576





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar





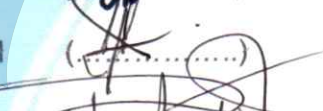


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Nurliani Kuraising Nim :1057205561015, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0002/SK-Y/61201/091004/2020M, Tanggal 09 JumadilA khirah 1441H/03 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Jumadil Akhirah 1441 H  
03 Februari 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. 
- (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M. 
- (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M. 
- (Wakil Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. 
2. Dr. Andi Mappatempo Badawi, S.E., M.M. 
3. Dr. HJ. Ruliaty, M.M. 
4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M. 

Disahkan oleh,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar

  
Ismail Rasulong, S.E., M.M  
 NBM: 90307



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurliani Kuraising

Stambuk : 1057205610915

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :


**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Senin tanggal 03 Februari 2020

Makassar, 03 Februari 2020

Yang membuat Pernyataan,

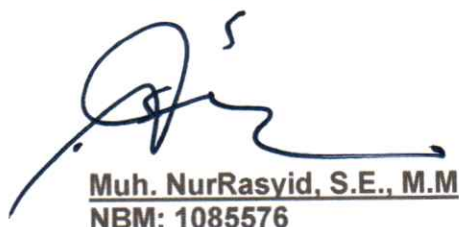


  
Nurliani Kuraising

Diketahui Oleh :



Ketua,  
Jurusan Manajemen

  
Muh. NurRasyid, S.E., M.M.  
NBM: 1085576





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurliani Kuraising

Stambuk : 105720561015

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Senin tanggal 03 Februari 2020.

Makassar, 03 Februari 2019

Yang membuat Pernyataan,

Nurliani Kuraising

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulispanjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Kuraising dan ibu Hariani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa yang tulus tak pamrih. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah di berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:



1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh NurRasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah.
4. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Syafaruddin, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahifii SabililHaq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, februari 2020

Nurliani Kuraising



## ABSTRAK

**Nurliani kuraising, tahun 2019.** Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Di Bimbing Oleh Pembimbing I Bapak Andi jam'an dan Pembimbing II Bapak Syafaruddin.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar. Hasil temuan di peroleh bahwa hasil uji regresi untuk lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji regresi dari stres kerja berpengaruh tidak signifikan, artinya variabel dari stres kerja menunjukkan nilai negatif terhadap karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar. Sehingga yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Stres Kerja , dan Kinerja Karyawan.*



## ABSTRACT

**Nurliani Kuraising, 2019.** *The influence of The Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Makassar Unit. Thesis of The Management Study Program at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Makassar. Guided by Supervisor I Mr. Andi Jam'an and Advisor II Mr. Syafaruddin.*

The purpose of this study was to analyze the effect of the work environment and job stress on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Makassar Unit. And to analyze which variables were more influential between the work environment and job stress on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Makassar Unit. The findings obtained that the results of the regression test the working environment very influential significant impact on the performance of employees. While, whereas regression of job stress effect is not significant, meaning that the variable of job stress is negative on the performance of employees PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Makassar Unit. Making in the most dominant influence on employee performance is the work environment.

**Keywords:** *work environment, job stress, and employee performance*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Landasan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2. Lingkungan Kerja .....	13
3. Stress Kerja.....	20
4. Kinerja Karyawan .....	26
B. Tinjauan Empiris .....	32
C. Kerangka Pikir .....	34

D. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional Variabel Pengukuran.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Teknik Analisis .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B. Hasil Penelitian .....	50
C. Pembahasan.....	70
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>76</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden BerdasarkanUsia .....	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Mengenai lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Mengenai Stres Kerja.....	56
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Mengenai kinerja .....	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitasi Instrumen.....	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1. kuesioner Penelitian .....	77
2. Uji Validitas dan Reabilitas .....	82
3. Distribusi Frekuensi .....	86
4. Analisis Regresi .....	97
5. Uji Asumsi Klasik .....	99





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dapat dikategorikan kedalam sumber daya manusia terampil dan tenaga kerja tidak terampil. Wilson (2017:8)

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Adapun Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Menurut Pabundu (2010:122) seseorang akan selalu mendambakan penglingkungan kerjaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu, penilaian kinerja karyawan dapat memberikan informasi untuk kepentingan gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang akan dicapai organisasi tersebut. Sumber daya manusia di rasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk itu karyawan perlu di pacu kinerja karyawannya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, di butuhkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi sumber daya manusia yang di miliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agri-food terbesar dan terintegritas di Indonesia. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan

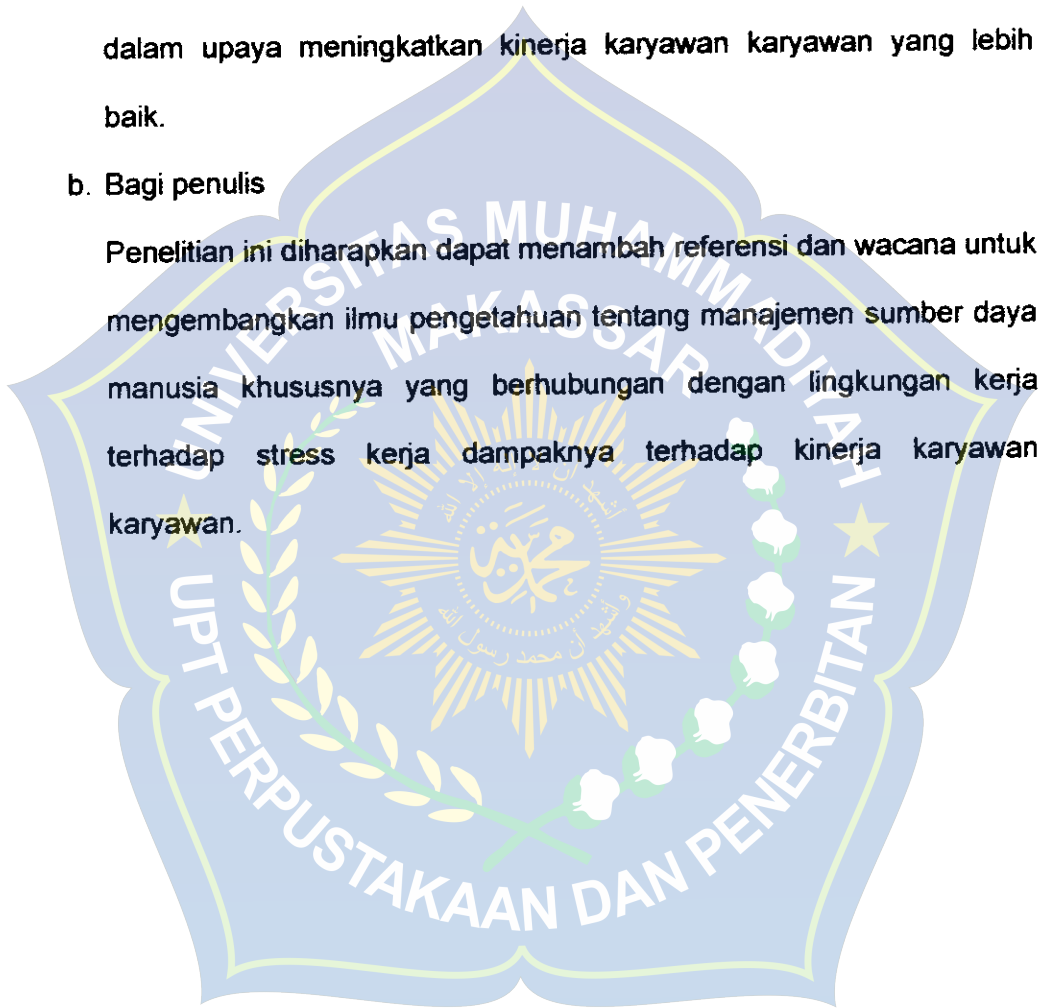
## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karyawan yang lebih baik.

### b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap stress kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan karyawan.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen sumber daya manusia**

Menurut Hasibuan (2018:9) dalam “manajemen sumber daya manusia” manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

##### **a. Komponen MSDM**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

##### **1. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai.

## 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

## 3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dengan efektif sesuai dengan perintahnya.

## b. Peranan MSDM

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam

manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah seagai berikut.

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, jon requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
3. Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

c. Perkembangan MSDM

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban. Pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntunan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dengan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri. Perkembangan MSDM didorong oleh masalah-masalah ekonomis politis dan sosial.

Masalah-masalah ekonomis meliputi hal-hal berikut.

1. Semakin terbatasnya faktor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Semakin disadari bahwa sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
3. Karyawan akan meningkatkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerjanya jika kepuasan diperolehnya dari pekerjaan.
4. Terjadinya persaingan yang tajam untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas diantara perusahaan.
5. Para karyawan semakin menuntut keamanan ekonominya pada masa depan.

Masalah-masalah politis meliputi hal-hal berikut.

1. Hak asasi manusia semakin mendapatkan perhatian dan kerja paksa tidak diperkenankan lagi.
2. Organisasi buruh semakin banyak dan semakin kuat mengharuskan perhatian yang lebih baik terhadap sumber daya manusia.
3. Campur tangan pemerintah dalam mengatur pemburuhan semakin banyak
4. Adanya persamaan hak dan keadilan dalam memperoleh kesempatan kerja.
5. Emansipasi wanita yang menuntut kesamaan hak dalam memperoleh pekerjaan.

Masalah-masalah sosial meliputi hal-hal berikut.



1. Timbulnya pergeseran nilai didalam masyarakat akibat penddikan pendidikan dan kemajuan teknologi.
2. Berkurangnya rasa kebanggaan terhadap hasil pekerjaan, akibat adanya spesialisasi pekerja yang mendetail.
3. Semakin banyak pekerja wanita yang karena kodratnya perlu mendapat pengaturan dengan perundang-undangan.
4. Kebutuhan manusia yang semakin baraneka ragam, material dan non material yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d. Model Sistem MSDM

menurut wirawan (2015:25) Sistem manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sistem sosial, yaitu sistem yang isinya manusia beserta aktivitas-aktivitasnya. Sistem tersebut merupakan sistem terbuka, yaitu sistem yang lingkungan eksternalnya memengaruhi lingkungan internal dan sebaliknya lingkungan internal memengaruhi lingkungan eksternalnya. Lingkungan eksternal MSDM merupakan lingkungan makro yang terdiri dari berbagai aspek kehidupan masyarakat. Faktor-faktor yang ada dilingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi MSDM antara lain: ekonomi, politik, pasar tenaga kerja, sosial budaya, teknologi, demografi, dan masyarakat.

1. *Ekonomi makro*. Kehidupan dan perkembangan ekonomi makro sangat memengaruhi MSDM perusahaan. Misalnya, jika terjadi inflasi tinggi akan terjadi nilai nominal upah para buruh merosot, daya beli buruh menjadi merosot dan upah tak akan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka karena lingkungan kerja-

lingkungan kerja kebutuhan hidup meningkat. Akibatnya terjadi demonstrasi para pekerja menuntut kenaikan upah dan jika tidak terpenuhi akan terjadi pemogokan SDM.

2. *Kehidupan politik.* Kehidupan politik suatu negara sangat memengaruhi MSDM suatu perusahaan. Misalnya adanya sistem politik yang demokratik, adanya undang-undang yang melindungi hak asasi tenaga kerja, hak SDM untuk mendapatkan upah yang layak dan hukum yang berserikat, adanya jaminan sosial terhadap tenaga kerja, dan adanya pengadilan hubungan industrial. Kehidupan politik seperti ini akan melindungi hak dan kewajiban SDM sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal dan tenang dan menguntungkan perusahaan tempat mereka bekerja.
3. *Pasar tenaga kerja.* Pasar tenaga kerja adalah tempat bertemunya para pencari kerja dan perusahaan yang mencari tenaga kerja. Pasar tenaga kerja dapat longgar artinya jumlah pencari kerja lebih sedikit dari pada jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jika ini yang terjadi, perusahaan harus mencari tenaga kerja di negara-negara lain.
4. *Sosial budaya.* Kehidupan dan pertumbuhan sosial budaya suatu masyarakat memengaruhi MSDM suatu perusahaan dan lembaga pemerintah. Misalnya, dalam kehidupan sosial faktor pendidikan masyarakat sangat menentukan MSDM. Di negara-negara maju, wajib belajar telah dilakukan dengan baik, sehingga tenaga kerja minimal Sekolah Menengah Atas. Di negara tersebut terdapat ratusan perguruan tinggi yang menghasilkan tenaga profesional

berbagai bidang yang diperlukan oleh industri, bisnis dan pemerintahan.

5. *Teknologi*. Berbagai teknologi berkembang di negara-negara maju yang memungkinkan memproduksi barang dan jasa lebih banyak, lebih baik dan lebih cepat. Teknologi juga dikembangkan untuk memproduksi dan memasarkan berbagai jenis barang dan jasa yang diperlukan masyarakat. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak barang dan jasa yang diperlukannya dan teknologi merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan barang dan jasa tersebut makin berkembang.
6. *Demografi*. demografi merupakan cabang ilmu yang mempelajari karakteristik populasi manusia: misalnya distribusi jenis kelamin, umur pendidikan, tenaga kerja, usia produktif, lanjut usia, dan sebagainya. Demografi suatu negara sangat memengaruhi MSDM bangsa tersebut. Di Indonesia karena usia harapan hidup (*life expectancy*) makin panjang, penerima pensiun makin lama makin banyak, dan pemerintah makin lama membayar uang pensiun seorang pensiunan. Biaya dana pensiun pemerintah makin besar karenanya pemerintah ingin mengubah sistem pembayaran dana pensiun dari setiap bulan sekaligus seperti perusahaan swasta. Akan tetapi, pemerintah juga tidak mempunyai dana pensiun yang cukup.

Manajemen sumber daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi, dan perundang-undangan negara di dunia. Persaingan yang ketat di antara perusahaan dan

semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan-pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam perburuhan. Pemerintahpun akan semakin besar campur tangannya dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia untuk melindungi kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pemilik perusahaan.

## 2. Lingkungan Kerja

Menurut suparyadi (2015: 391) "manajemen Sumber Daya Manusia" dalam Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Robbins (2003) memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

### a. Lingkungan fisik

Kondisi fisik dari lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu di kelola secara baik agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka tidak mengalami gangguan. Termasuk dalam kondisi fisik lingkungan kerja adalah pencahayaan, suhu udara, tingkat

kebisingan, macam-macam polusi udara (dari debu, zat kimia, dan lain-lain), warna dinding tempat kerja, musik, tumbu-tumbuhan, hiasan, dan lain-lain. Pengelolaan lingkungan kerja ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja. Artinya tidak harus semua faktro fisik itu disediakan, misalnya disekitar karyawan yang mengoperasikan mesin tidak perlu diberi tanaman hias, aquarium, dan sebagainya, karena hal itu malah mungkin dapat mengganggu keeluasaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Lingkungan psikologis

Lingkungan psikologis merupakan kondisi lingkungan sebagai akibat pengaturan segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan karyawan berpengaruh terhadap kenyamanan batiniah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Desain ruangan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, misalnya ruangan mesin yang biasanya dibuat cukup luas agar karyawan dapat leluasa bergerak disekitar mesin tersebut. Para karyawan staff pada umumnya lebih menyukai ruangan yang terbuka agar mereka dapat lebih leluasa bergerak dan berkoordinasi dengan karyawan staff lainnya, tetapi para manajer lebih menyukai bekerja didalam ruangan yang khusus untuk dirinya agar privasi lebih terjaga.

Di bawah ini beberapa kejadian akibat kecelakaan kerja.

1. Proses terjadinya kecelakaan kerja

Suatu kejadian kecelakaan kerja kadang-kadang sulit untuk diketahui bagaimana proses terjadinya sehingga sulit pula untuk mengetahui faktor penyebabnya, tetapi banyak kecelakaan kerja



yang mudah diketahui prosesnya sehingga juga relatif mudah untuk menemukan faktor penyebabnya. Secara umum proses kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga). Yaitu kejadian yang kebetulan, kondisi yang tidak aman, dan tindakan yang tidak aman.

a. Kejadian kebetulan

Kejadian yang bersifat kebetulan merupakan kejadian yang di sebabkan bukan karena kondisi yang tidak aman atau tindakan yang tidak aman. Artinya bahwa dalam rangka melaksanakan pekerjaannya, karyawan sudah menggunakan peralatan untuk menjaga keselamatan dirinya serta mereka sudah mematuhi dan menerapkan segala macam peraturan, prosedur, dan petunjuk yang diharuskan; tetapi ternyata masih terjadi kecelakaan. Misalnya, seseorang pekerja bangunan yang sudah memakai helm, ketika terjadi hujan yang di sertai angin kencang, ia menghentikan pekerjaannya, dan waktu melintasi sebatang pohon untuk mencari tempat berteduh pohon itu tumbang dan menimpa dirinya.

b. Kondisi kerja yang tidak aman

Proses terjadinya suatu kecelakaan dapat dimulai dari adanya kondisi kerja yang tidak aman. Tindakan tidak aman merupakan perilaku kerja karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan, ketentuan, atau petunjuk-petunjuk yang harus dilakukan dengan melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja

Sebagai manusia yang memiliki cipta, rasa, dan karsa tidaklah salah apabila karyawan juga disebut sebagai *human capital*, karena apabila cipta, rasa, dan karsa ini dapat di kelola secara profesional dan terus menerus, maka dalam jangka waktu yang makin lama mereka akan mampu memberikan kontribusi yang makin besar kepada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya agar para karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja, dan yang dapat dilakukan oleh organisasi antara lain adalah dengan menggunakan pendekatan-Pendekatan unsur manusia.

Seperti telah diuraikan dari di atas bahwa faktor dari penyebab dasar maupun proses terjadinya suatu kecelakaan kerja, di luar faktor kebetulan, unsur manusia memiliki peran sangat besar apakah suatu kecelakaan kerja itu terjadi atau tidak. Dengan cipta, rasa, dan karsa yang mereka miliki karyawan dapat melakukan penalaran secara sistematis tentang apa yang perlu mereka lakukan, dan bagaimana melakukannya agar ketika mereka melakukan pekerjaannya tidak terjadi kecelakaan. Guna memperoleh atau menjadikan karyawan mampu melakukan penalaran seperti ini, maka perusahaan perlu melakukan hal-hal berikut ini:

### a. Komitmen pimpinan puncak

Pimpinan puncak harus memiliki komitmen kuat untuk mewujudkan *zero accident* dalam perusahaan yang ia pimpin. Hal ini tidak hanya dimaksudkan untuk memenuhi peraturan undang-

undangan yang berlaku saja, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah untuk menjaga agar *human capital* yang dimiliki seseorang oleh perusahaan dapat tetap memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

b. Komitmen karyawan

Tingginya komitmen pimpinan puncak tidak secara otomatis dapat menjamin terwujudnya *zero accident* dalam perusahaan tersebut karena faktor karyawan juga memiliki peranan yang penting dalam memberikan kontribusi dalam mewujudkan *zero accident* tersebut. sebagai objek karyawan merupakan sasaran untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan sebagai subjek, karyawan merupakan pelaku utama untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

c. Seleksi dan pengujian

Penyeleksian dan pengujian calon karyawan hendaknya didasarkan pada upaya untuk memperoleh karyawan hendaknya didasarkan pada upaya untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi yang benar-benar sesuai dengan jenis spesifikasi pekerjaan yang akan dilakukannya nanti. Misalnya, untuk memperoleh seorang pengemudi kendaraan bermotor diperlukan orang yang sehat jasmani dan rohani, tidak buta warna atau rabun, memiliki kemampuan perseptif yang sama atau lebih tinggi dari pada keterampilan gerakannya, orang yang penyabar,

dan kemampuan pemikiran yang deduktif atau induktif yang cukup.

d. Pelatihan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh karyawan tidak hanya agar mereka memiliki perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan guna melakukan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien saja, tetapi juga agar dapat diminimalisasi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja seseorang karyawan yang terlatih disamping cekatan dalam melaksanakan pekerjaannya, ia juga melakukan pekerjaannya itu sesuai dengan prosedur dan peraturan, ketentuan, atau petunjuk yang berlaku, termasuk dalam hal menghindari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

e. Pengawasan

Berbagai macam peraturan, ketentuan dan petunjuk, rambu-rambu, pamflet, dan lain-lain yang memberikan panduan kepada para karyawan tentang bagaimana menghindari terjadinya kecelakaan kerja seringkali diabaikan oleh karyawan. Hal ini disebabkan adanya sifat lupa pada manusia, yaitu apabila dalam jangka waktu yang relatif lama tidak terjadi suatu kecelakaan kerja, apabila dengan menimbulkan korban yang serius, maka mereka baru ingat dan merasa untuk perlu berhati-hati, serta benar-benar mematuhi segala peraturan, ketentuan, dan petunjuk, dan lain-lain tentang upaya mewujudkan *zero accident*.

f. Sanksi

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak melaksanakan segala peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka mewujudkan *zero accident* merupakan tindakan yang perlu dilakukan. Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap seluruh peraturan yang berlaku bukan sekedar bukan sekedar suatu resiko atas pelanggaran itu saja, tetapi harus memberi makna yang lebih esensial, yaitu menyadarkan kepada karyawan bahwa mewujudkan *zero accident* itu merupakan tindakan yang mutlak harus dilakukan.

3. Ketidakpastian Lingkungan dan Struktur

Sebagian organisasi menghadapi lingkungan yang stabil dan sederhana dengan ketidakpastian yang rendah; sementara organisasi lainnya menghadapi lingkungan yang dinamis dan kompleks dengan banyak ketidakpastian. Manajer berusaha meminimalkan ketidakpastian lingkungan ini dengan menyesuaikan struktur organisasinya. Bukti dari hubungan lingkungan-struktur ini membantu menjelaskan mengapa banyak manajer masa kini merestrukturisasi organisasi mereka agar lebih ramping, gesit, dan fleksibel. Melesunya ekonomi dunia, persaingan global, semakin pesatnya inovasi produk oleh pesaing, dan meningkatnya permintaan pelanggan akan produk berkualitas dan pelayanan cepat merupakan contoh-contoh dorongan lingkungan yang dinamis.



#### 4. Lingkungan Pasar Tenaga Kerja

Menurut Sinambela (2016:96) Pasar tenaga kerja adalah wilayah yang dapat menyediakan (menawarkan) kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Pasar tenaga kerja akan menyediakan tenaga kerja melalui bursa perencanaan SDM dalam hal jumlah dan karakteristik tenaga kerja. Lingkungan pasar tenaga kerja tentu saja sangat memengaruhi pekerja yang tersedia. Dalam suatu negara yang pasar tenaganya longgar, umumnya tersedia tenaga kerja yang berkualitas dalam jumlah besar sehingga memberikan ruang yang cukup besar bagi organisasi dapat menyeleksi tenaga kerja yang dibutuhkannya.

#### 3. Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:241) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan memenuhi kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para majikan perlu

menyadari bahwa stres biasa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada keuntungan perusahaan. Stres biasanya di definisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Jvanko(2012:88) Derajat stres berkorelasi dengan ketidakmampuan yang dirasakan oleh seseorang terhadap permintaan lingkungan, dalam Hamali (2018:241) "Pemahaman manajemen Sumber Daya Manusia".

#### a. Penyebab stres kerja

Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut.

##### 1) Atasan yang 'penuntut'

Dalam pekerjaan terdapat banyak jenis atasan. Pada dasarnya, atasan akan bersikap dan berperilaku seperti apapun untuk mendapatkan kinerja yang sempurna dari perusahaan. Kecenderungan seperti itu sangat memungkinkan atasan memiliki sikap 'penuntut'. Baik secara lembut ataupun dengan cara mendikte, atasan pasti menuntut kualitas pekerjaan Anda. Kondisi seperti ini berpotensi membuat stres. Solusi yang bisa Anda lakukan adalah mencoba memahami alasan atasan dalam menuntut. Untuk menghindari stres, Anda bisa menilai positif bagaimanapun cara atasan menuntut kualitas kerja. Hindari perasaan merasa gagal dalam menjadi pegawai, karena itu akan membuat Anda kian merasa stres.

##### 2) Konflik Dengan Rekan Kerja

Mayoritas di kantor, Anda ditempatkan di mana seharusnya berada. Artinya, perusahaan menempatkan Anda untuk bekerja sama dengan orang yang tepat. Namun, hal ini tidak selamanya terjadi. Kemungkinan buruk adalah Anda mendapat rekan kerja yang tidak cocok. Ketidakcocokan dalam bekerja rentan menimbulkan konflik antar pegawai. Konflik berkelanjutan jelas membuat stres dan tidak optimal dalam bekerja. Solusi dalam hal ini, cobalah tidak membawa sentimen pribadi dalam menjalankan aktivitas kerja di kantor. Sugestikan diri bahwa Anda memiliki kewajiban memberi potensi terbaik dalam bekerja untuk menghidupi perekonomian Anda.

### 3) Beban kerja

Perampingan jumlah karyawan sering dipilih perusahaan sebagai cara untuk menghemat pengeluaran perusahaan. Namun, ternyata hal ini tidak selamanya berdampak baik untuk perusahaan, khususnya karyawan itu sendiri. Hal tersebut pastinya menyebabkan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan menjadi lebih banyak. Selain beban kerja, hal tersebut dapat membuat jam kerja lebih panjang daripada biasanya. Tentunya hal tersebut dapat memicu stres. Pola hidup karyawan juga akan menjadi tidak teratur, dan ini ada kaitannya dengan pola makan, jatah waktu untuk berolahraga, jatah waktu untuk refreshing di luar jam kantor dan di akhir pekan. Semuanya dapat membuat Anda bekerja kurang optimal dari sebelumnya, dan selanjutnya hal tersebut berkaitan dengan bagaimana

atasan menilai pekerjaan Anda. Nilai buruk dari atasan tentu menambah deretan pemicu stres di lingkungan pekerjaan.

#### 4) Perasaan Takut Kehilangan Pekerjaan

Nilai-nilai yang diberikan perusahaan tentu berpengaruh pada aspek psikologis anda dalam bekerja. Misalnya, nilai buruk yang diberikan atasan tentu membuat anda kehilangan rasa percaya diri. Anda akan merasa bahwa posisi di perusahaan menjadi terancam. Perasaan tersebut sangat mungkin memicu stres dalam bekerja. Rasa takut kehilangan pekerjaan secara tidak langsung akan terus menerus menekan mental. Lalu, bagaimana mengatasinya? Selain terus mencoba menjadi lebih baik, cobalah kesampingkan rasa takut kehilangan pekerjaan itu. Dalam melakukan setiap tugas fokuslah pada tujuan dan setiap tugas tersebut tanpa membawa rasa cemas akan penilaian perusahaan.

#### 5) Kurangnya komunikasi

Tempat bekerja mau tidak mau menjadi tempat dimana anda menghabiskan sebagian besar waktu. Seperti di rumah, bangunlah jaringan komunikasi yang baik di kantor. Kurangnya komunikasi dalam bekerja akan menghadirkan paranola sendiri sendiri dalam benak anda. Perasaan tersebut akan seperti menyudutan

Bagaimana pengaruh stres terhadap prestasi kerja karyawan bersangkutan? Prestasi kerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan

pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri.

#### b. Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut menurut Mangkunegara(2007:158), dalam Hamali (2018:246): "Pemahaman manajemen Sumber Daya Manusia".

- 1) Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola harmois, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- 3) Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan fondasi yang paling utama, kecil kemungkinannya akan memperoleh dampak negatif dari stres kerja.

#### c. Proses terjadinya stres

Menurut Wibowo (2017:188) dalam "perilaku dalam organisasi" Pada umumnya diantara kita memounyai tingkat resistensi normal terhadap kejadian uang membuat stres. Sebagian dari kita dapat sangat toleran terhadap kejadian yang membuat stres, sedangkan lainnya agal kurang. Tetapi kita semua mempunyai ambang batas



dimana stres mulai mempengaruhi kita. *General Adaptation Syndrome* mengidentifikasi adanya tiga tahapan respon pada *stressor*, yaitu: alarm, *resistance*, dan *exhaustion* (Griffin dan Moorhead, 2014:181). Alarm terjadi pada saat *resistensi* mulai terlihat meningkat mengarah pada tingkatan batas normal resistensi. Sedangkan *resistance* terjadi peningkatan resistensi di atas tingkat normal. *Exhaustion* terjadi ketika resistensi menurun sangat tajam di bawah tingkat normal. Pada tingkat ini orang menyerah dan sudah tidak dapat lagi melawan *stressor*.

d. Model stres

Menurut Wibowo (2017:189) dalam "perilaku dalam organisasi" Model stres pada prinsipnya dapat diilustrasikan bahwa merupakan hubungan antara *stressor*, *stress*, *moderator*, dan *outcomes*. menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2012:197). *Stressor* terdapat pada tingkat individual, kelompok, Organisasional dan Nonwork, yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Mereka menyebutkan bahwa *Individual differences* mencakup: keturunan, sifat kepribadian tipe A, dan keabahan hati.

e. Pendekatan stres kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Pendekatan stres kerja dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Pendekatan individual

Seseorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang bersifat individu yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial.

## 2. Pendekatan organisasional

Penyebab-penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat di ubah. Strategi-strategi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan dan program kesejahteraan.

## 4. Kinerja karyawan

Menurut Ruliana (2015:153) kinerja karyawan adalah berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja karyawan pekerjaan yakni tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk beluk pekerjaannya, terutama penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut. tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antarpesona dengan

anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Evaluasi kinerja karyawan merupakan salahsatu alat dari manajemen untuk mengukur hasil dari manajemen kinerja karyawan. Manajemen kinerja karyawan (*performance management*) suatu kondes yang mulai terkena pada tahun 1980-an. Para peneliti telah mengemukakan berbagai definisi secara mengenai manajemen kinerja karyawan.

Menurut Amstrong dalam Marwansyah (2016:229) "manajemen sumber daya manusia"manajemen kinerja karyawan adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi dengan mengembangkan kunerja individu dan tim. Proses ini adalah wahana untuk mendapatkan hasil yang baik, dengan memahamimdan mengelola kinerja karyawan dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan-tujuan, standar-standar, dan persyaratan kompetensi yang terencana. Dalam pandangan Amstrong, tujuan umum manajemen kinerja karyawan adalah mengembangkan kapasitas manusia agar dapat memenuhi dan melampaui harapan dan mewujudkan potensi mereka sepenuhnya, sehingga bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi.

a. Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Marwansyah (2016:228) "manajemen sumber daya manusia" Penilaian kinerja karyawan (*performanca appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja

seseorang atau kelompok. Kinerja karyawan adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat pula di pandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). sistem penilaian kinerja karyawan tersusun dari sejumlah unsur sistem penilaian kinerja karyawan memerlukan standar kinerja karyawan, yang berfungsi sebagai tolak ukur (benchmark) untuk mengukur kinerja karyawan. Agar efektif standar yang digunakan hendaknya terkait dengan hasil yang diharapkan dari sebuah pekerjaan. Untuk menjaga agar semua keryawan bertanggung jawab atau (accountable) atas tugas-tugasnya, perlu disusun catatan tertulis tentang standar yang digunakan. Standara ini hendaknya diberitahukan kepada karyawan sebelum berlangsungnya evaluasi.

Evaluasi kinerja karyawan juga memerlukan ukuran-ukuran kinerja karyawan yang (performance measures) yang dapat di andalkan, yakni rating yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Agar bermanfaat, ukuran tersebut harus mudah digunakan, andal, dan mencatat perilaku kritis yang menentukan kinerja karyawan. Ukuran-ukuran yang dapat diandalkan juga memungkinkan orang lain yang menggunakan ukuran yang sama untuk membandingkan standar yang sama untuk memperoleh kesimpulan yang sama tentang kinerja karyawan, sehingga reliabilitas sistem penilain kinerja karyawan meningkat.

b. Tantangan Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2016: 187) "manajemen sumber daya manusia MSDM" Sebuah perusahaan apabila akan mengadakan penilaian kinerja karyawan pasti akan menghadapi tantangan yang sulit bahkan tantangan tersebut bisa merusak organisasi apabila tidak tepat dalam mengatasinya dan mengambil keputusannya. Adapun tantangan penilaian kinerja karyawan, penyelia (penilai), karyawan yang dinilai, waktu.

### 1. Metode Penilaian Kinerja karyawan

Metode penilaian kinerja karyawan adalah sebagai tolak ukur dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan apabila metodenya tidak ada panduan akan merasa kesulitan dalam menentukan karyawan yang berprestasi secara obyektif.

### 2. Penyelia (penilai)

Dalam penilaian kinerja karyawan tantangan yang berat adalah terkadang penilai (penyelia) itu sendiri terkadang sebagai penyelia tidak obyektif tetapi melainkan penilaian atas dasar kedekatan, atau unsur saudara maka dalam penilaian kinerja karyawan harus ditunjang dengan adanya panduan yang baku supaya dalam penilaian benar-benar obyektif.

### 3. Karyawan yang dinilai

Biasanya dalam penilaian kinerja karyawan karyawan yang dinilai apabila nilainya tidak memuaskan pada diri karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan protes dan tidak mau menerima kenyataan tentang dirinya yang kurang baik. Oleh karena itu



sebagai penyelia (penilai) harus benar-benar obyektif dan tidak pilih kasih.

c. Strategi Keberhasilan Pengukuran Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:223) dalam "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil" Melalui pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan proses penilaian terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan pengukuran kinerja karyawan dapat memberi penilaian obyektif dalam pengambilan keputusan organisasi. Strategi kunci untuk menerapkan sistem pengukuran kinerja karyawan yang tetap dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam dalam perencanaan strategik adalah:

1. Melibatkan Pimpinan

Sebagian besar organisasi yang telah menerapkan pengukuran kinerja karyawan menunjukkan bahwa inisiatif pengukuran kinerja karyawan pertama kali diperkenalkan, kemudian dipimpin dan dipromosikan oleh manajemen tertinggi. Komitmen manajemen tertinggi terhadap pengembangan dan penggunaan pengukuran kinerja karyawan merupakan elemen tertinggi bagi suksesnya sistem pengukuran kinerja karyawan.

2. Merasa Penting

Dorongan untuk maju secara lebih agresif kearah peningkatan pengukuran kerja dan sisem manajemen kinerja karyawan secara umum adalah sebagai akibat dari kejadian yang tidak menyenangkan yang terjadi berulang, yaitu kondisi yang mengancam eksistensi organisasi.

### 3. Keselarasan Dengan Arah Strategik

Sistem pengukuran kinerja karyawan akan sukses apabila strategik organisasi dan pengukuran kinerja karyawan bisnis berkaitan, yaitu selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

- a. pimpinan tertinggi organisasi menyampaikan visi, misi dan arah stratejik organisasinya kepada seluruh karyawan dan pelanggan secara pasti (tepat) dan berulang.
- b. tujuan organisasi dikomunikasikan kepada karyawan dalam beberapa format yang berbeda, baik secara visual maupun verbal. Ancama yang umum terjadi didalam *benchmarking* suatu organisasi adalah keselarasan antara strategi organisasi dengan sisitem pengukuran kinerja karyawan yang digunakan.

### 4. Kerangka kerja konseptual

Sistem pengukuran kinerja karyawan prganisasi sebaiknya menjadi bagian integral dalam keseluruhan proses manajemen dan secara langsung dapat mendukung pencapaian organisasi yang mendasar. Pada kenyatannya, sistem pengukuran kinerja karyawan merupakan proses manajemen, contoh: dari kerangka kerja konseptuasi dalam mengorganisasikan sistem pengukuran adalah termasuk penggunaan beberapa hal berikut:

- a. Ukuran penyeimbangan
- b. Sistem matriks
- c. Penentuan target (sasaran)

*d. Benchmarking*

*e. Penentuan tujuan*

Penetapan standar untuk setiap indikator setelah menentukan semua indikator kinerja karyawan yang berkaitan, tahap berikutnya menetapkan standar capaian kinerja karyawan untuk setiap indikator kinerja karyawan yang telah ditentukan. Penetapan standar ini berkaitan dengan rencana strategik yang telah dirumuskan. Agar dibuat dibuat capaian standar kerja untuk setiap periode pengukuran, misalnya: standar 5 tahunan, 3 tahunan, dan bulanan. Periode ukuran standar disesuaikan kebutuhan laporan dan pengukuran yang akan dilakukan.

## **B. Tinjauan Empiris**

Penelitian-penelitian yang menyangkut lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan menunjukkan hasil yang beraneka macam sebagaimana berikut ini :

1. Mochamad Syafii, Tetti Lindawati (2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik". Adapun variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan karyawan, dan Alat analisis yang digunakan yaitu Analisa regresi linier berganda dan adapun kesimpulan umum yaitu dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.

2. Indah Liana Sari, Victor V.K Lengkong, Jantje L. Sepang (2017) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada PT. WENANGCEMERLANG PRESS" adapun variabel-variabel penelitian yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dan adapun kesimpulan umumnya yaitu dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT.Wenang cemerlang press dengan nilai koefisien yang signifikan.
3. Ida Bagus Komang Surya Dharma Putra, Agoes Ganesha Rahyuda (2015) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pegawai di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar". Adapun variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja fisik, stres kerja dan kinerja karyawan dan alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan adapun kesimpulan umumnya adalah pada pengujian secara parsial di dapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Dwi Septianto (2010) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA SEMARANG". Adapun variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, Stres kerja, dan kinerja karyawan karyawan dan alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan adapun kesimpulan umumnya adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

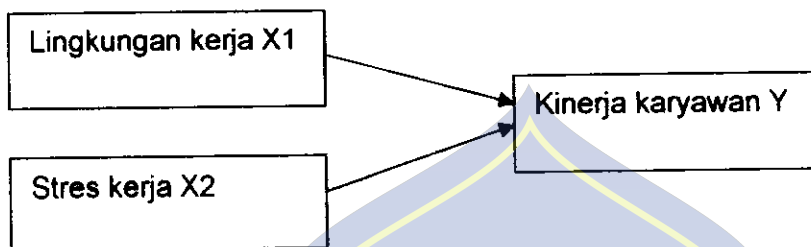
tersebut memiliki lingkungan kerja positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara menurun. Dan variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara menurun.

5. Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet, Yantje Uhing (2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado". Adapun variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, komunikasi, stres kerja dan kinerja karyawan, dan Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan regresi linier berganda. Adapun kesimpulan umumnya yaitu ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Stres kerja merupakan faktor atau variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado.

### C. Kerangka Pikir

Menurut Wirawan (2015:729) dalam "manajemen sumber daya manusia" kerangka pemikiran mengemukakan keterkaitan hubungan atau pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti, variabel independen dan variabel dependen. Untuk ini dikemukakan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil adanya hubungan atau pengaruh atau hubungan antar variabel independen dan variabel dependen dengan menunjukkan angka-angka hubungan atau pengaruhnya.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka model konsep penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis, berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**

Adapun uraian hubungan antar variabel secara teoritis sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan resprentatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerja karyawannya dapat optimal . sebaliknya, bila karyawan dilingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan tidak optimal.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan



Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja. Hubungan yang menunjukkan antara stres dan kinerja karyawan disebut *model stres-kinerja karyawan*. Dari model stres kinerja karyawan ini dapat disimpulkan beberapa point penting antara lain bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya alam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja,

### 3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan stres pada karyawan. Disamping itu, karyawan juga harus diperhatikan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerja dan membiuat karyawan merasa betah dalam

bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan tersebut.

#### **D. Hipotesis**

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar.
2. Stres berpengaruh tidak signifikasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dalam Sugiono (2013:36)

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini Kantor PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar yang terletak di Jl. Ir. Sutami Km.17 (Poros jl. Tol), Makassar, Sulawesi Selatan

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober-Desember 2019

#### C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

##### 1. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel adalah suatu atribut atau dari orang, objek, sifat, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Setiap variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan stres kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan karyawan.

2. Definisi Variabel

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja (menurut Suparyadi (2015: 391) adalah:

- 1) Lingkungan Fisik
- 2) Lingkungan Psikologis

b. Stres Kerja

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di

tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan memenuhi kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Adapun indikator stres kerja menurut Hamali (2018 : 241) adalah:

- 1) Beban kerja
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan
- 3) Waktu dan peralatan kerja

c. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian tujuan atau target dari PT Infomedia Nusantara Makassar telah ditentukan pada periode tertentu. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Ruliana (2015: 153) adalah:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) kemandirian

3. Pengukuran Variabel

Pengukuran untuk variabel independen dan dependen menggunakan pengukuran skala *likert*, dengan pembobotan sebagai berikut:

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| a. Sangat setuju | dengan nilai 5 |
| b. Setuju        | dengan nilai 4 |

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| c. Kurang setuju       | dengan nilai 3 |
| d. Tidak setuju        | dengan nilai 2 |
| e. Sangat tidak setuju | dengan nilai 1 |

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Wirawan (2015:735) populasi penelitian adalah kumpulan individual orang atau objek yang menjadi fokus penelitian saintifik.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kantor Kantor PT. Japfa Comfeed Indonesia berjumlah 80 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. populasi penelitian sering jumlahnya sangat besar dan sehingga peneliyian tidak dapat memiliki keseluruhan populasi karena jumlahnya terlalu besar, memerlukan biaya yang sangat besar dan waktu terlalu lama untuk menguji keseluruhan populasi. Oleh karena itu digunakan teknik penyampelan yang ditarik dari populasi.

Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diteliti maka peneliti menggunakan rumus slovin yaitu:

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

keterangan: n = sampel

N =populasi

E = perkiraan tingkat kesalahan, misalnya 5%



Yang dapat dijelaskan

$$\begin{aligned} N &= 80 / [1 + 80_{(5\%)}^2] \\ &= 80 / [1 + 80_{(0,0025)}] \\ &= 80 / 1,2 \end{aligned}$$

$$N = 67$$

Sehingga, sampel yang akan saya teliti menjadi 67 sampel.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Ada beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

#### 1. Kuosioner (angket)

adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sugiyono (2013:230). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang telah tersedia. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara meminta responden mengisi kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun kepada karyawan PT Infomedia Makassar.

#### 2. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

## F. Teknik Analisis Data

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang di peroleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan linearitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2013:160). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan *Normal Probability Plot*. Normal jika dapat mengejar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent sama

dengan nol. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat nilai *tolerance* lawannya *Variance Factor (VIF)*.

c. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2013:107). Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji Linearitas Via Anova dengan bantuan program SPSS 23.00 for windows. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi dan regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi  $\geq 0,05$ .

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja karyawan karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

Analisis regresi (model keempat) menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

$a$  = konstant

$b_1 b_2$  = Koefisien Variabel

$e$  = Error

### 3. Uji Delta Koefisien ( $\Delta r^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta r^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relative kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta r^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians erro muncul ketika rancangan kuesioner yan tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanyamempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Demhan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta r^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

PT Japfa terus melakukan pengembangan perusahaan dengan melakukan kerjasama kemitraan dengan beberapa perusahaan lainnya. PT. Japfa Comfeed juga melakukan proses akuisisi tahap kedua pada tahun 1992 dengan mengambil alih PT. Multobreeder Adirama Indonesia dengan bisnis utama pembibitan ayam. Tak hanya itu, pada tahun yang sama Japfa juga melakukan pengambil alihan terhadap PT. Ciomas Adisatwa yang bergerak dalam pengolahan unggas dan Suri Tani Pemuka dan Budidaya Udang. Dengan berbagai rangkaian ekuisisi ini mendukung perusahaan menjadi salah satu perusahaan produsen unggas dan udang terbesar di Indonesia.

PT. Japfa beroperasi dengan didukung oleh beberapa divisi antara lain divisi unggas, divisi daging, divisi Aquaculture dan beberapa divisi bisnis lainnya. Dalam divisi unggas, Japfa berperan sebagai salah satu produsen unggas yang terintegrasi secara global. Divisi ini memproduksi pakan unggas, DOC pembibitan sebesar 83% dari penjualan bersih perusahaan. Dalam divisi daging, perusahaan beroperasi dalam 3 taha produksi utama yakni pembibitan, perawatan, serta pengelolaan sapi potong. Divisi ini terbagi menjadi dua nama, yakni PT. Santoso Agrindo dan PT. Austasia Stokfeed. Sedangkan untuk divisi Aquaculture, Japfa berkembang dengan budidaya udang lokal udang yang tumbuh untuk komoditas ekspor. Hingga saat ini Japfa terus menyebar melalui anak-anak perusahaan serta jaringan produksi yang terbesar di beberapa kota-kota besar di Indonesia.

Karyawan yang berkompeten dan berkualitas tinggi adalah salah satu pemangku kepentingan. Oleh sebab itu, perseroan terus berupaya

untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) sehingga perseroan mampu mempersembahkan hasil dan kinerja karyawan terbaik. Perseroan menyadari pentingnya mengembangkan dan meningkatkan kompetensi setiap individu guna mengakselerasi kinerja karyawan perseroan. Sampai saat ini tercatat lebih dari 19.000 karyawan yang merupakan aset berlingkungan kerja bagi perseroan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi akan mampu menjalankan tugas-tugas penting seperti membuat dan menjalankan kebijakan, mengambil keputusan yang tepat serta melakukan kontrol pada kegiatan-kegiatan operasional. Oleh karena itu, perseroan menerapkan Performance Management Sistem, sebuah sistem yang secara spesifik menghubungkan kinerja karyawan dengan pencapaian target-target yang di tetapkan

Sistem ini diharapkan mampu memfasilitasi proses evaluasi yang objektif serta menjadi sarana bagi atasan dan bawahan untuk mengoptimalkan potensi dan talenta. Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia (SDM), perseroan mengadakan program-program pelatihan pengembangan pengetahuan, keterampilan dan mentalitas. Perseroan telah mengadakan pelatihan-pelatihan untuk unit bisnis, anak perusahaan, pihak-pihak afiliasi, serta pelanggan-pelanggan utama.



## 2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dalam perusahaan tersebut diantaranya :

### a. Visi

Menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya dibidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.

### b. Misi

Kesuksesan utama PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar, dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan integritas. Bersama seluruh pihak-pihak terkait, Perseroan selalu mengambil posisi pro-aktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.

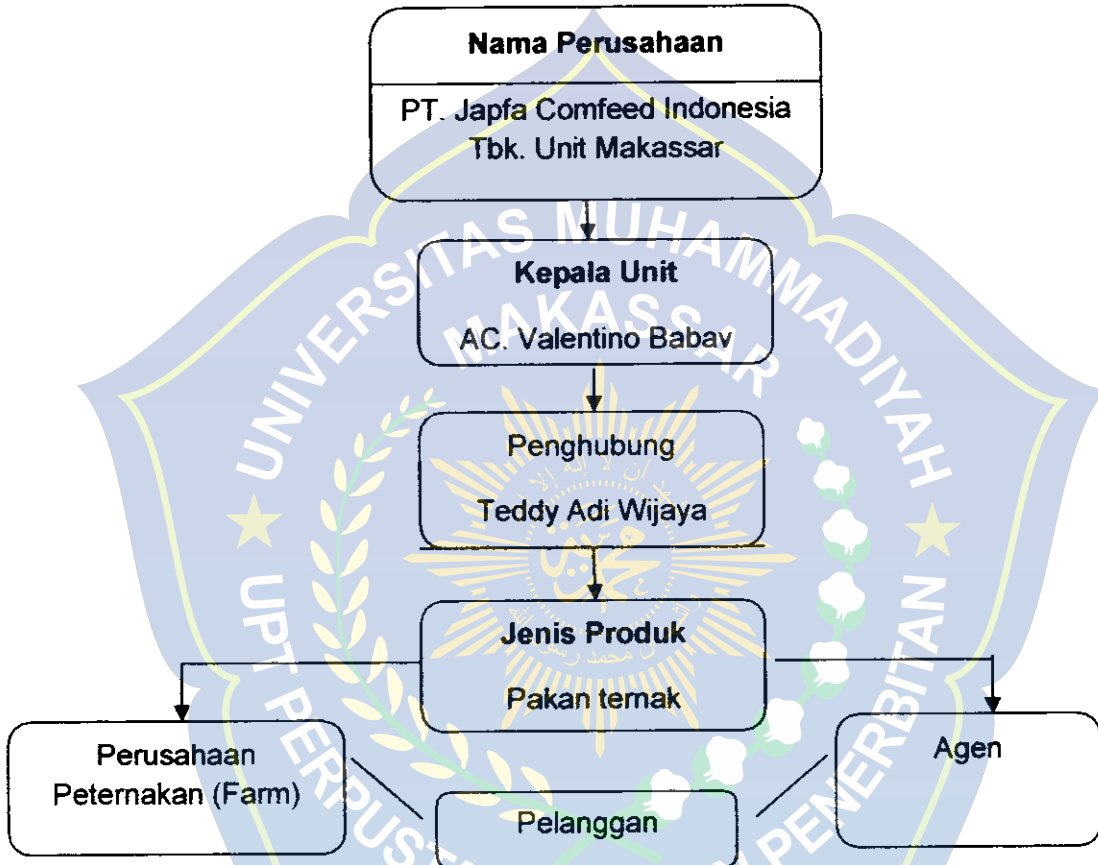
## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena struktur tersebut memberi kejelasan terhadap fungsi, tugas dan tanggung jawab anggota organisasi. Di dalam usaha pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau lembaga apapun, struktur organisasi memegang peranan penting dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan salah satu syarat dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dimaksud, baik untuk jangka pendek maupun tujuan jangka panjang tidak dapat diabaikan begitu saja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan salah satu syarat dalam usaha pencapaian dimaksud,

baik untuk jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Adapun struktur organisasi pada kantor PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar dapat dilihat pada gambar berikut ini :

### Struktur Organisasi

#### PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar



Gambar 4.1

Skema : Struktur Organisasi PT.JCI Tbk. Unit Makassar

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat

memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian, untuk penelitian ini responden penelitian adalah karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar, untuk itu peneliti membaginya menjadi 2 jenis yaitu:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen %
Laki-Laki	27	40%
Perempuan	40	60%
TOTAL	67	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden PT. Japfa Comfeed Indonesia, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 40 orang, dan sedangkan sisanya laki-laki sebanyak 27 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Japfa Comfeed yang di ambil sebagai responden adalah perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai responden PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Total
21-30 tahun	19	28%
31-40 tahun	43	64%
>41 tahun	5	7%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur 31-40 tahun sebanyak 43 orang, sedangkan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 19 orang, serta yang berusia >41 tahun sebanyak 5 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan terakhir	Jumlah	Total
Diploma	23	34%
Strata 1	35	52%
Strata 2	9	13%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden lulusan Strata 1

sebanyak 35 orang dan Diploma sebanyak 23 orang, serta strata 2 sebanyak 9 orang.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data mengenai berdasarkan situs kerja responden PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persen
<2 tahun	5	7%
2-5 tahun	10	15%
6-10 tahun	24	36%
>11 tahun	28	42%
TOTAL	67	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat di ketahui lamanya masa kerja >11 tahun sebanyak 28 orang, 6-10 tahun sebanyak 24 orang dan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 10 orang, serta <2 tahun sebanyak 5 orang

## 2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas (Independen) dan lingkungan kerja sebagai variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut di peroleh dari hasil angket yang telah di sebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah.

a. Deskriptif variabel lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini di ukur dengan dua indikator yakni lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Kedua indikator ini masing-masing menggunakan lima item pernyataan. Adapun jawaban responden dapat di tampilkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja**

item		Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1.1	Frecuency	3	4	8	35	17	3,88
	Percent (%)	4%	6%	12%	52%	25%	
X1.1.2	Frecuency		2	7	31	27	4,24
	Percent (%)		3%	10%	46%	40%	
X1.1.3	Frecuency	1	6	13	27	20	3,88
	Percent (%)	1%	9%	19%	40%	30%	
X1.1.4	Frecuency	1	4	7	29	26	4,12
	Percent (%)	1%	6%	10%	43%	39%	
X1.1							4,03
X1.2.1	Frecuency	1	1	5	35	25	4,22
	Percent (%)	1%	1%	7%	52%	37%	
X1.2.2	Frecuency	1	1	6	30	29	4,27
	Percent (%)	1%	1%	9%	45%	43%	
X1.2.3	Frecuency	1	3	13	30	20	3,97
	Percent (%)	1%	4%	19%	45%	30%	
X1.2.4	Frecuency	2	3	12	35	15	3,87
	Percent (%)	3%	4%	18%	52%	22%	
X1.2							4,08
Lingkungan Kerja							4,05

Berdasarkan tabel 4.5 diatas variabel lingkungan kerja mempunyai rata-rata sebesar 4,05. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ialah



indikator ke dua , dengan rata-rata 4.08. Adapun tanggapan responden terhadap setiap pernyataan indikator sebagai berikut :

1) Lingkungan fisik(X1.1)

- a. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.1 "Suhu udara di tempat kerja saya sudah nyaman untuk bekerja.", terdapat 3 (4%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (6%) menyatakan tidak setuju, 8 (12%) menyatakan kurang setuju, 35 (52%) menyatakan setuju, dan 17 (25%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- b. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.2 "Saya rasa perlu penambahan jendela/lubang atau angin di tempat bekerja", 2 (3%) menyatakan tidak setuju, 7 (10%) menyatakan kurang setuju, 31 (46%) menyatakan setuju, dan 27 (40%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- c. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.3 "Fasilitas ruangan bekerja dan fasilitas kebersihan sudah memadai". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 (9%) menyatakan tidak setuju, 13 (19%) menyatakan kurang setuju, 27 (40%) menyatakan setuju, 20 (30%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

d. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1.4 "Saya merasa tenang bekerja dengan adanya Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (6%) menyatakan tidak setuju, 7 (10%) menyatakan kurang setuju, 29 (43%) menyatakan setuju, 26 (39%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

2) Lingkungan psikologis ( X1.2)

a. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.1 "Ketakutan yang timbul karena kesalahan kerja mengakibatkan detak jantung saya tidak normal". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 (1%) menyatakan tidak setuju, 5 (7%) menyatakan kurang setuju, 35 (52%) menyatakan setuju, 25 (37%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju

b. Dari 67 responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.2 "Konsentrasi saya berkurang karena saya sering lelah". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 (1%) menyatakan tidak setuju, 6 (9%) menyatakan kurang setuju, 30 (45%) menyatakan setuju, 29 (43%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

c. Dari 67 responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.3 "Saya sering merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya hadapi setiap hari". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 (4%) menyatakan tidak setuju, 13 (19%) menyatakan kurang setuju, 30 (45%) menyatakan setuju, 20 (30%) menyatakan sangat setuju. Dapat di simpulkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

d. Dari 67 responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2.4 "Ruangan kerja saya terasa panas sehingga membuat saya tidak betah". 2 (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 (4%) menyatakan tidak setuju, 12 (18%) menyatakan kurang setuju, 35 (52%) menyatakan setuju, 15 (22%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa sebagian responden memilih setuju.

b. Deskriptif Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja dalam penelitian ini di ukur dengan empat indikator yakni beban kerja, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, dan konflik .Ke empat indikator ini masing-masing menggunakan beberapa item pernyataan. Adapun jawaban responden dapat ditampilkan pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**

### Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

item		Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1.1	Frecuency	1	4	16	40	6	3,69
	Percent (%)	1%	6%	24%	60%	9%	
X2.1.2	Frecuency	1	2	23	39	2	3,58
	Percent (%)	1%	3%	34%	58%	3%	
X2.1.3	Frecuency	2	5	27	32	1	3,37
	Percent (%)	3%	7%	40%	48%	1%	
X2.1							3,54
X2.2.1	Frecuency	1	4	24	28	10	3,63
	Percent (%)	1%	6%	36%	42%	15%	
X2.2.2	Frecuency	2	9	34	19	3	3,18
	Percent (%)	3%	13%	51%	28%	4%	
X2.2							3,40
X2.3.1	Frecuency	1	4	20	38	4	3,60
	Percent (%)	1%	6%	30%	57%	6%	
X2.3.2	Frecuency	1	2	18	35	11	3,79
	Percent (%)	1%	3%	27%	52%	16%	
X2.3.3	Frecuency	2	2	19	35	9	3,70
	Percent (%)	3%	3%	28%	52%	13%	
X2.3							3,69
Stres Kerja							3,54

Berdasarkan tabel 4.6 di atas variabel stres kerja mempunyai rata-rata sebesar 3,54. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ialah indikator ke tiga dengan nilai rata-rata 3,69. Adapun tanggapan responden terhadap setiap indikator sebagai berikut:

#### 1) Beban kerja (X2.1)

- a. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.1.1 "Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi." terdapat 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (6%) menyatakan tidak setuju, 16 (24%) menyatakan kurang setuju, 40 (60%) menyatakan setuju, 6

(6%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaska bahwa sebagian respnden menyatakan setuju.

b. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.1.2 "Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi". Terdapat 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, terdapat 2 (3%) menyatakan tidak setuju, 23 (34%) menyatakan kurang setuju, 39 (58%) menyatakan setuju, 2 (3%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

c. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.1.3 "Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat". Terdapat 2 (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 (7%) menyatakan tidak setuju, 27 (40%) menyatakan kurang setuju, 32 (48%) menyatakan setuju, 1 (1%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

## 2) Tekanan dan sikap pimpinan (X2.2)

a. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.2.1 "Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (6%) menyatakan tidak setuju, 24 (36%) menyatakan kurang setuju, 28 (42%) menyatakan setuju, 10 (15%) menyatakan sangat setuju.

Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

- b. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.2.2 "Pimpinan memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan pegawai". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (6%) menyatakan tidak setuju, 24 (46%) menyatakan kurang setuju, 28 (42%) menyatakan setuju, 10 (15%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

### 3) Waktu dan Peralatan Kerja (X2.3)

- a. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.3.1 "Saya selalu datang di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (6%) menyatakan tidak setuju, 20 (30%) menyatakan kurang setuju, 38 (57%) menyatakan setuju, 4 (6%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.
- b. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.3.2 "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang di tentukan". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 (3%) menyatakan tidak setuju, 18 (27%) menyatakan kurang setuju, 35 (52%) menyatakan setuju, 11 (16%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.



c. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X2.3.3 "Kelengkapan peralatan kerja saya sudah baik". 2 (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 (3%) menyatakan tidak setuju, 19 (28%) menyatakan kurang setuju, 35 (52%) menyatakan setuju, 9 (13%) menyatakan sangat setuju. maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

c. Deskriptif variabel kinerja karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini di ukur dengan tiga indikator yakni kualitas, kuantitas, efektifitas. Ke tiga indikator ini masing-masing menggunakan beberapa item pernyataan. Adapun jawaban responden dapat ditampilkan pada tabel 4.7

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan**

Item		Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Y1.1.1	Frecuency	1	3	8	33	22	4,07
	Percent (%)	1%	4%	12%	49%	33%	
Y1.1.2	Frecuency	1	4	26	27	9	3,58
	Percent (%)	1%	6%	39%	40%	13%	
Y1.1.3	Frecuency	1	4	16	33	13	3,79
	Percent (%)	1%	6%	24%	49%	19%	
Y1.1						3,81	
Y1.2.1	Frecuency	1	6	22	27	11	3,61
	Percent (%)	1%	9%	33%	40%	16%	
Y1.2.2	Frecuency	1	2	15	33	16	3,91
	Percent (%)	1%	3%	22%	49%	24%	
Y1.2						3,76	
Y1.3.1	Frecuency	2	5	15	27	18	3,81
	Percent (%)	3%	7%	22%	40%	27%	
Y1.3.2	Frecuency		3	24	29	11	3,72
	Percent (%)		4%	36%	43%	16%	

Y1.3.3	Frecuency	2	3	17	30	15	3,79
	Percent (%)	3%	4%	25%	45%	22%	
Y1.3							3,77
Kinerja karyawan							3,78

Berdasarkan tabel 4.7 di atas variabel kinerja karyawan mempunyai rata-rata sebesar 3,78. indikator yang memiliki rata-rata tertinggi ialah indikator pertama, dengan nilai rata-rata 3,81. Adapun tanggapan responden terhadap setiap indikator sebagai berikut

1) Kualitas (Y1.1)

- a. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.1 "Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 (4%) menyatakan tidak setuju, 8 (12%) menyatakan kurang setuju, 33 (49%) menyatakan setuju, 22 (33%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.
- b. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.2 "Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (6%) menyatakan tidak setuju, 26 (39%) menyatakan kurang setuju, 27 (40%) menyatakan setuju, 9 (13%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan baha sebagian responden menyatakan setuju.
- c. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.1.3 "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan

yang telah di tetapkan pimpinan". 1 (1%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 (6%) menyatakan tidak setuju, 16 (24%) menyatakan skurang setuju, 33 (49%) menyatakan setuju, 13 (19%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

## 2) Kuantitas (Y1.2)

- a. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.1 " Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan pimpinan". 1 (1%) menyatakan sangat tdak setuju, 6 (9%) menyatakan tidak setuju, 22 (33%) menyatakan kurang setuju, 27 (40%) menyatakan setuju, 11 (16%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden manytakan setuju.
- b. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.2.2 "Saya melaksanakan beban kerja tanpa dibantu karyawan lain". 1 (1%) meyatakan sangat tidak setuju, 2 (3%) menyatakan tidak setuju, 15 (22%) menyatakan tidak setuju, 33 (49%) menyatakan setuju, 16 (24%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

## 3) Efektivitas (Y1.3)

- a. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.1 "sistem penilaian kinerja karyawan berkaitan dengan berkaitan dengan tanggung jawab saya

(jabatan)". 2 (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 (7%) menyatakan tidak setuju, 15 (22%) menyatakan kurang setuju, 27 (40%) menyatakan setuju, 18 (27%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

b. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.2 "Hasil kerja saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja saya". 3 (4%) menyatakan tidak setuju, 24 (36%) menyatakan kurang setuju, 29 (43%) menyatakan setuju, 11 (16%) menyatakan sangat setuju. Mka dapat di jelaskan bahwa sebagian responde menyatakan setuju.

c. Dari 67 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y1.3.3 "Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan". 2 (3%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 (4%) menyatakan tidak setuju, 17 (25%) menyatakan kurang setuju, 30 (45%) menyatakan setuju, 15 (22%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat di jelaskan bahwa sebagian responden menyatakan setuju.

### **3. Hasil Pengujian Hipotesis**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuaesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menghitung

uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-total correlations* ( $r$  hitung) dengan hasil perhitungan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid.

- b. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid.
- c. Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

	Item	r hitung	r tabel	Ket
Lingkungan Kerja	X1.1.1	0,757	0,195	Valid
	X1.1.2	0,815	0,195	Valid
	X1.1.3	0,838	0,195	Valid
	X1.1.4	0,806	0,195	Valid
	X1.2.1	0,843	0,195	Valid
	X1.2.2	0,761	0,195	Valid
	X1.2.3	0,762	0,195	Valid
	X1.2.4	0,862	0,195	Valid
Stres Kerja	X2.1.1	0,609	0,195	Valid
	X2.1.2	0,594	0,195	Valid
	X2.1.3	0,684	0,195	Valid
	X2.2.1	0,461	0,195	Valid
	X2.2.2	0,597	0,195	Valid
	X2.3.1	0,729	0,195	Valid
	X2.3.2	0,535	0,195	Valid
	X2.3.3	0,513	0,195	Valid
	Kinerja Karyawan	Y1.1.1	0,729	0,195
Y1.1.2		0,814	0,195	Valid
Y1.1.3		0,766	0,195	Valid
Y1.2.1		0,823	0,195	Valid
Y1.2.2		0,737	0,195	Valid
Y1.3.1		0,680	0,195	Valid
Y1.3.2		0,750	0,195	Valid
Y1.3.3		0,685	0,195	Valid

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (0,195) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Reliabilitas

variabel	reliabilitas coefficient	Alpha	Ket
X1	8 item	0,92	Reliabel
X2	8 item	0,726	Reliabel
Y	8 item	0,885	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2019

Dari keterangan tabel di atas dapat di ketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $>$  0,60. Dengan demikian variabel (lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan) dapat di katakan reliabel.

### c. Analisa Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.10**

#### Hasil Analisa Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Variabel bebas	variabel terikat	koefisien B	Koefisien Beta	T	sig.	kesimpulan
lingkungan kerja	kinerja karyawan	0,676	0,725	6,834	0,000	signifikan
stres kerja	kinerja karyawan	-0,092	-0,065	-0,61	0,544	Tidak Signifikan
Konstanta	10,993					
Adjusted R2	0,464					
F hitung	29,529					
Sig.	0,000					



Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,993 + 0,676X_1 - 0,092X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,993 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 10,993.
- 2) Nilai koefisien B pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,676 dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$  artinya semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Koefisien regresi tersebut bernilai positif signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa arah lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien B pada variabel stres kerja sebesar  $-0,092$  dengan signifikansi  $0,544 > 0,005$  artinya semakin banyak stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa arah stres kerja ( $X_2$ ) tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

#### d. Uji F (Uji Model)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh apabila model menggambarkan fakta sehingga bisa di generalisasi. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Hasil f hitung dapat dilihat pada tabel 4.10. artinya model yang dibangun menggambarkan fakta pada karyawan pt. japfa comfeed indonesia tbk. Unit makassar.

#### e. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10.

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

##### 1) Lingkungan kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel persepsi lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,424 lebih besar dari 0,005 ( $0,424 > 0,005$ ), dengan nilai t hitung -0,802 lebih kecil dari 1,999 ( $-0,802 < 1,999$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,104, maka hipotesis yang menyatakan

bahwa "persepsi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

## 2) Stres kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel persepsi stres kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,005$ ), dengan nilai t hitung 8,799 lebih besar dari 1,999 ( $8,799 > 1,999$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,702, maka hipotesis yang menyatakan bahwa "persepsi stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

### f. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

Hasil perhitungan *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya merupakan keterbatasan instrumen penelitian dan error. Hasil uji *adjusted R<sup>2</sup>* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel

lingkungan kerja, stres kerja yang dipersepsikan sebesar 46,4%, sedangkan sisanya merupakan keterbatasan instrumen penelitian dan error.

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di pt. Japfa comfeed indonesia tbk. Unit makassar.

#### 1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Japfa comfeed indonesia tbk. Unit makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dengan nilai t hitung 6,834 lebih besar dari t tabel 1,999 ( $-6,834 < 1,999$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,676. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus lingkungan kerja maka semakin bagus kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh dwi septianto (2010) menyatakan bahwa variabel tersebut memiliki lingkungan kerja positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara menurun dan variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara menurun.

Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan dan terhadap kinerja karyawan".

## **2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Japfa comfeed indonesia tbk. Unit makassar.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,544 lebih besar dari 0,05 ( $0,544 > 0,05$ ), dengan nilai t hitung 0,61 lebih kecil dari t tabel 1,999 ( $0,61 < 1,999$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar 0,092. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tdk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh dwi septianto (2010) menyatakan bahwa variabel tersebut memiliki lingkungan kerja positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara menurun dan variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara menurun

Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan".

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa comfeed indonesia Tbk. Unit makassar. Hal ini terbukti dari nilai signifikan nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dengan nilai t hitung 6,834 lebih besar dari t tabel 1,999 ( $6,834 > 1,999$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,676. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Artinya semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Japfa comfeed indonesia Tbk. Unit makassar
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa comfeed indonesiaTbk. Unit makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,544 lebih besar dari 0,05 ( $0,544 > 0,05$ ), dengan nilai t hitung 0,61 lebih kecil dari t tabel 1,999 ( $0,61 < 1,999$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar 0,092. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun. Sehingga dapat di



simpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap PT. Japfa comfeed indonesia Tbk. Unit makassar.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada japfa comfeed indonesia Tbk. Unit makassar. maka penulis menyarankan sebagai berikut

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama kesediaan fasilitas di tempat kerja. .
2. Pengelolaan stres kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stres karyawan seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi karyawan setiap minggunya.
3. Bagi peneliti lain yang berniat untuk melakukan penelitian ulang atau penelitian yang sejenis dengan penelitian ini, diharapkan dapat melakukan perbaikan. Perbaikan dapat dilakukan dengan menggunakan analisis data yang lebih lengkap atau dengan menambahkan beberapa variable yang secara teoritis maupun empiris dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga diharapkan akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan lebih komprehensif dibanding hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson.2017. *Manajemen SDM Hubungan Industrial*. Erlangga.
- Ghozali,Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, edisi ke tujuh. Semarang Universitas Diponorogo.
- Hamali, Yusuf Arif.2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, melayu.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manggi.S.A & Kawet.L.2016. Jurnal: Pengaruh lingkungan kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado. (online). Manado: Universitas SamRatulangi Manado. Diakses pada tanggal 5 mei 2019.
- Marwansyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, cv
- Mulyadi.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. IN MEDIA, Bogor.
- Putra.D.S & Rahyuda.G.A.2016. Jurnal: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pegawai di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.(online). Denpasar: Universitas Udayan (Unud) Bali, Indonesia. Diakses pada tanggal 1 mei 2019.
- Putra Dharma Surya K.B.I dan Rahayuda G.A, 2015. E-jurnal Manajemen Unud: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.(online). Denpasar Universitas
- Robbins, Stephen & Coulter Mary. 2016. *Manajemen*. Penerbit Erlangga
- Ruliana, poppy.2016. *Komunikasi Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Sayuti, jalaluddin.2015. *pengantar bisnis*.ALFABETA, cv.
- Sari, Lengkong & Sepang.2017. jurnal: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada PT Wenangcemerlang Press. (online).Uiversitas Sam Ratulangi Manado. Di akses pada 28 april 2019.
- Sedarmayanti.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Redika Aditama, Bandung.

- Septianto.2010. *Jurnal: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Studi Pada PT Pataya Semarang.* (online). Semarang: Universitas diponegoro semarang. Diakses pada tanggal 2 mei 2019.
- Sinambela Poltak Lijan.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela.L.P.2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sopiah & Sengadji Maman Etta. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* C.V ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Sugiyono.2013. *metodologi Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D.* Alfabeta, Bandung.
- Syafii & Lindawaty.2010. *Jurnal:Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.*(online). Karyawan Gresik: Universitas Gresik. Diakses pada tanggal 28 april 2019.
- Ulfatin, nurul & Teguh Triwiyanto.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi.* PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.



## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian

#### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. UNIT MAKASSAR.**

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti dalam melengkapi penelitian saya.

#### I. Identitas Responden

- a. Nama : .....
- b. Jabatan : .....
- c. Jenis Kelamin : Pria/wanita
- d. Umur : .....
- e. Pendidikan terakhir : .....
- f. Masa kerja : ..... tahun

#### II. Petunjuk penelitian

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut :

- Sangat Tidak setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

## DAFTAR KUESIONER

### A. Identitas Responden

Petunjuk : berilah tanda (√ ) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda.

a. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

b. Usia : ( ) ≤ 25 tahun

( ) ≥ 26 tahun – 35 tahun

( ) ≥ 36 tahun

c. Pendidikan Terakhir :

( ) SMP

( ) SMA

( ) Dipolama/Akademi

( ) Strata 1

d. Masa Kerja : ( ) *Senior Unit Manager*

( ) *Unit Manager*

( ) *Agent*



## B. Daftar Pernyataan

Petunjuk : berilah tanda (√) pada kolom jawaban sesuai dengan keadaan

Anda pada pertanyaan yang telah disediakan berikut ini :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## C. Daftar Pernyataan

### 1. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>A.</b>	<b>Lingkungan fisik</b>					
1.	Suhu udara di tempat kerja saya sudah nyaman untuk bekerja.					
2.	Saya rasa perlu penambahan jendela/lubang atau angin di tempat bekerja.					
3.	Fasilitas ruangan bekerja dan fasilitas kebersihan sudah memadai.					
4.	Saya merasa tenang bekerja dengan adanya Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).					
<b>B.</b>	<b>Lingkungan Psikologis</b>					
1.	Ketakutan yang timbul karena kesalahan kerja mengakibatkan detak jantung saya tidak normal.					
2.	Konsentrasi saya berkurang karena saya sering lelah.					
3.	Saya sering merasa jenuh dengan					

	pekerjaan yang saya hadapi setiap hari.					
4.	Ruangan kerja saya terasa panas sehingga membuat saya tidak betah.					

## 2. Stres Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>C.</b>	<b>Beban Kerja</b>					
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.					
2.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.					
<b>D.</b>	<b>Tekanan dan Sikap Pimpinan</b>					
15.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.					
16.	Pimpinan memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan pegawai.					
<b>E.</b>	<b>Waktu dan Peralatan Kerja</b>					
17.	Saya selalu datang di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
18.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang di tentukan.					
19.	Kelengkapan peralatan kerja saya sudah baik.					

### 3. Kinerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>G.</b>	<b>Kualitas</b>					
21.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
22.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.					
23.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah di tetapkan pimpinan					
<b>H.</b>	<b>Kuantitas</b>					
24.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan pimpinan.					
25.	Saya melaksanakan beban kerja tanpa dibantu karyawan lain.					
<b>I.</b>	<b>Efektivitas</b>					
28.	sistem penilaian kinerja karyawan berkaitan dengan tanggung jawab saya (jabatan)					
29.	Hasil kerja saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja saya.					
30.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan.					

## Lampiran 2

## Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

## A. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan kerja (X1)

## Correlations

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	JUMLAH. X1
X1.1.1 Pearson Correlation	1	,670	,591	,452	,539	,412	,478	,669	,757
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.1.2 Pearson Correlation	,670	1	,680	,580	,653	,535	,583	,588	,815
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.1.3 Pearson Correlation	,591	,680	1	,672	,606	,588	,502	,713	,838
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.1.4 Pearson Correlation	,452	,580	,672	1	,782	,602	,527	,586	,806
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2.1 Pearson Correlation	,539	,653	,606	,782	1	,652	,615	,638	,843
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2.2 Pearson Correlation	,412	,535	,588	,602	,652	1	,529	,640	,761
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2.3 Pearson Correlation	,478	,583	,502	,527	,615	,529	1	,688	,762
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2.4 Pearson Correlation	,669	,588	,713	,586	,638	,640	,688	1	,862
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
JUMLAH. AH.X1 Pearson Correlation	,757	,815	,838	,806	,843	,761	,762	,862	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	67	100,0

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	8

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

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas Keragaman Produk X2

## Correlations

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	JUMLAH. X2
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,549	,346	,093	,180	,421	,230	,130	,609
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,454	,144	,000	,061	,294	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.1.2	Pearson Correlation	,549	1	,330	,143	,296	,433	,059	,122	,594
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,248	,015	,000	,632	,327	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.1.3	Pearson Correlation	,346	,330	1	,120	,458	,362	,247	,377	,684
	Sig. (2-tailed)	,004	,006		,333	,000	,003	,044	,002	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2.1	Pearson Correlation	,093	,143	,120	1	,220	,343	,082	,093	,461
	Sig. (2-tailed)	,454	,248	,333		,074	,004	,511	,455	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2.2	Pearson Correlation	,180	,296	,458	,220	1	,379	,214	,055	,597
	Sig. (2-tailed)	,144	,015	,000	,074		,002	,082	,658	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3.1	Pearson Correlation	,421	,433	,362	,343	,379	1	,305	,232	,729
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,004	,002		,012	,059	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3.2	Pearson Correlation	,230	,059	,247	,082	,214	,305	1	,348	,535
	Sig. (2-tailed)	,061	,632	,044	,511	,082	,012		,004	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3.3	Pearson Correlation	,130	,122	,377	,093	,055	,232	,348	1	,513
	Sig. (2-tailed)	,294	,327	,002	,455	,658	,059	,004		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
JUMLAH. AH.X2	Pearson Correlation	,609	,594	,684	,461	,597	,729	,535	,513	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





N		67	67	67	67	67	67	67	67	67
JUML	Pearson Correlation	,729**	,814**	,766**	,823**	,737**	,680**	,750**	,685**	1
AH.Y1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

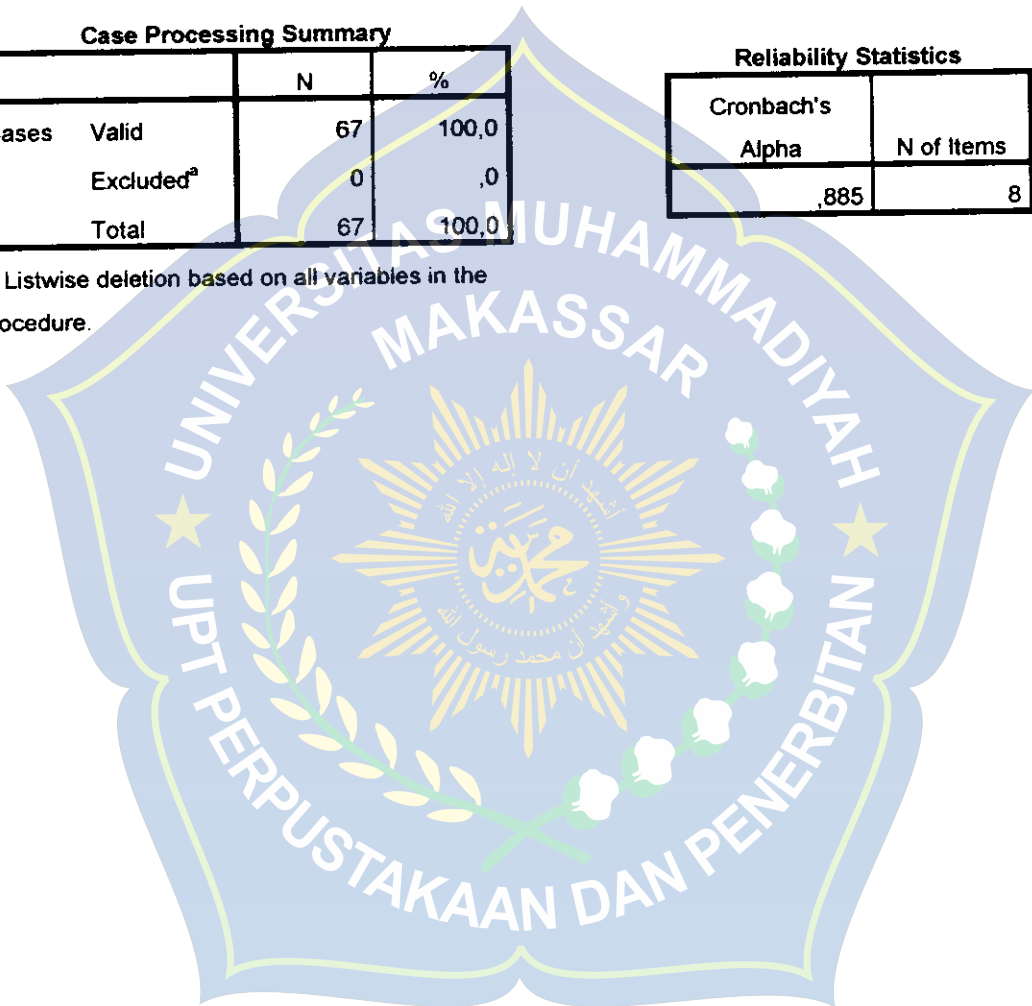
#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	67	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	8

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



**Lampiran 3**  
**Distribusi Frekuensi**

a. Frekuensi karakteristik responden

**Statistics**

	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Teakhir	Masa Kerja
Valid	67	67	67	67
Missing	0	0	0	0
Mean	1,60	1,79	2,79	3,12
Median	2,00	2,00	3,00	3,00
Mode	2	2	3	4
Range	1	2	2	3
Minimum	1	1	2	1
Maximum	2	3	4	4
Sum	107	120	187	209

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	27	40,3	40,3	40,3
Perempuan	40	59,7	59,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 tahun	19	28,4	28,4	28,4
31-40 tahun	43	64,2	64,2	92,5
>41 tahun	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

## Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	23	34,3	34,3	34,3
Strata 1	35	52,2	52,2	86,6
Strata 2	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

## Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<2 tahun	5	7,5	7,5	7,5
2-5 tahun	10	14,9	14,9	22,4
6-10 tahun	24	35,8	35,8	58,2
>11 tahun	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

## b. Frekuensi lingkungan kerja

## Statistics

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4
N Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,88	4,24	3,88	4,12	4,22	4,27	3,97	3,87
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4
Range	4	3	4	4	4	4	4	4
Minimum	1	2	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	260	284	260	276	283	286	266	259

## X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,5	4,5	4,5
	TS	4	6,0	6,0	10,4
	KS	8	11,9	11,9	22,4
	S	35	52,2	52,2	74,6
	SS	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,0	3,0	3,0
	KS	7	10,4	10,4	13,4
	S	31	46,3	46,3	59,7
	SS	27	40,3	40,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	6	9,0	9,0	10,4
	KS	13	19,4	19,4	29,9
	S	27	40,3	40,3	70,1
	SS	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X1.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	4	6,0	6,0	7,5
	KS	7	10,4	10,4	17,9
	S	29	43,3	43,3	61,2
	SS	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	1	1,5	1,5	3,0
	KS	5	7,5	7,5	10,4
	S	35	52,2	52,2	62,7
	SS	25	37,3	37,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	1	1,5	1,5	3,0
	KS	6	9,0	9,0	11,9
	S	30	44,8	44,8	56,7
	SS	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	3	4,5	4,5	6,0
	KS	13	19,4	19,4	25,4
	S	30	44,8	44,8	70,1
	SS	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X1.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,0	3,0	3,0
	TS	3	4,5	4,5	7,5
	KS	12	17,9	17,9	25,4
	S	35	52,2	52,2	77,6
	SS	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## c. Frekuensi stres kerja (X2)

## Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,69	3,58	3,37	3,63	3,18	3,60	3,79	3,70
Median		4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	3	4	4	4
Range		4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		247	240	226	243	213	241	254	248



## X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	4	6,0	6,0	7,5
	KS	16	23,9	23,9	31,3
	S	40	59,7	59,7	91,0
	SS	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	2	3,0	3,0	4,5
	KS	23	34,3	34,3	38,8
	S	39	58,2	58,2	97,0
	SS	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,0	3,0	3,0
	TS	5	7,5	7,5	10,4
	KS	27	40,3	40,3	50,7
	S	32	47,8	47,8	98,5
	SS	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	4	6,0	6,0	7,5
	KS	24	35,8	35,8	43,3
	S	28	41,8	41,8	85,1
	SS	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	4	6,0	6,0	7,5
	KS	20	29,9	29,9	37,3
	S	38	56,7	56,7	94,0
	SS	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	2	3,0	3,0	4,5
	KS	18	26,9	26,9	31,3
	S	35	52,2	52,2	83,6
	SS	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## X2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,0	3,0	3,0
	TS	2	3,0	3,0	6,0
	KS	19	28,4	28,4	34,3
	S	35	52,2	52,2	86,6
	SS	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## d. frekuensi kinerja karyawan (Y)

## Statistics

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,07	3,58	3,79	3,61	3,91	3,81	3,72	3,79
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4
Range		4	4	4	4	4	4	3	4
Minimum		1	1	1	1	1	1	2	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		273	240	254	242	262	255	249	254

## Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	3	4,5	4,5	6,0
	KS	8	11,9	11,9	17,9
	S	33	49,3	49,3	67,2
	SS	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	4	6,0	6,0	7,5
	KS	26	38,8	38,8	46,3
	S	27	40,3	40,3	86,6
	SS	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	4	6,0	6,0	7,5
	KS	16	23,9	23,9	31,3
	S	33	49,3	49,3	80,6
	SS	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,5	1,5	1,5
	TS	6	9,0	9,0	10,4
	KS	22	32,8	32,8	43,3
	S	27	40,3	40,3	83,6
	SS	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## Y1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V STS	1	1,5	1,5	1,5
al TS	2	3,0	3,0	4,5
id KS	15	22,4	22,4	26,9
S	33	49,3	49,3	76,1
SS	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

## Y1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V STS	2	3,0	3,0	3,0
al TS	5	7,5	7,5	10,4
id KS	15	22,4	22,4	32,8
S	27	40,3	40,3	73,1
SS	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

## Y1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V TS	3	4,5	4,5	4,5
al KS	24	35,8	35,8	40,3
id S	29	43,3	43,3	83,6
SS	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V STS	2	3,0	3,0	3,0
al TS	3	4,5	4,5	7,5
id KS	17	25,4	25,4	32,8
S	30	44,8	44,8	77,6
SS	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	





## Lampiran 4

### Analisis Regresi

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	30,28	5,328	67
lingkungan kerja	32,45	5,714	67
stres kerja	28,54	3,731	67

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,693 <sup>a</sup>	,480	,464	3,902	1,532

a. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	899,177	2	449,589	29,529	,000 <sup>b</sup>
	Residual	974,434	64	15,226		
	Total	1873,612	66			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja

Coefficients<sup>a</sup>

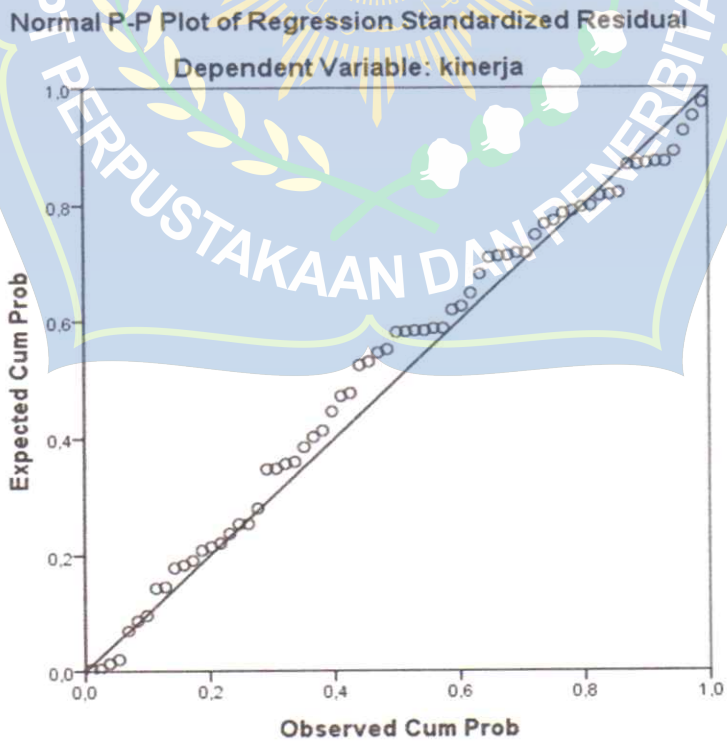
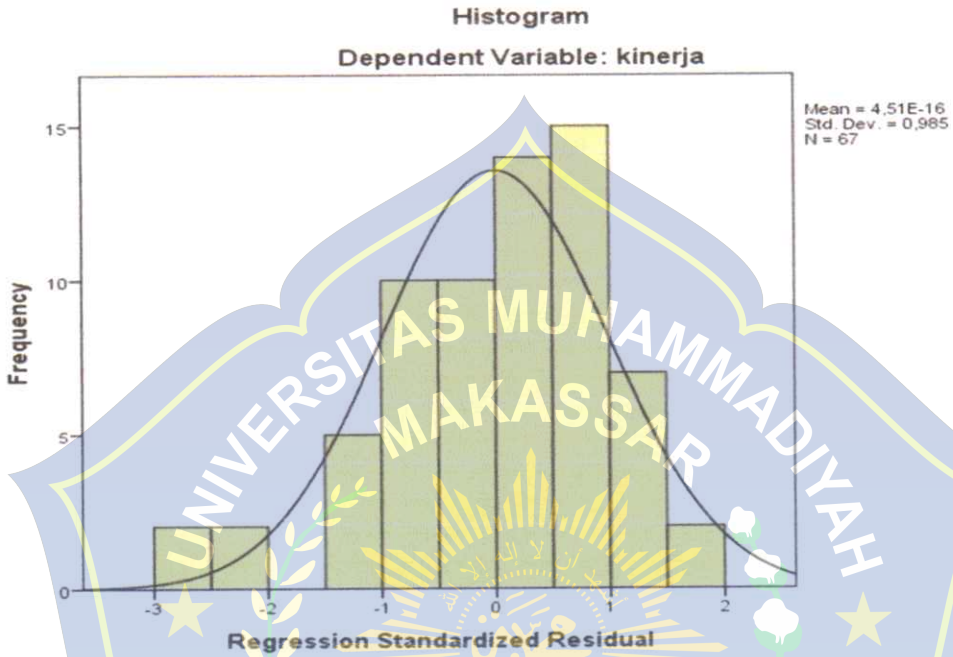
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,993	3,820		2,878	,005		
lingkungan kerja	,676	,099	,725	6,834	,000	,723	1,384
stres kerja	-,092	,151	-,065	-,610	,544	,723	1,384

a. Dependent Variable: kinerja



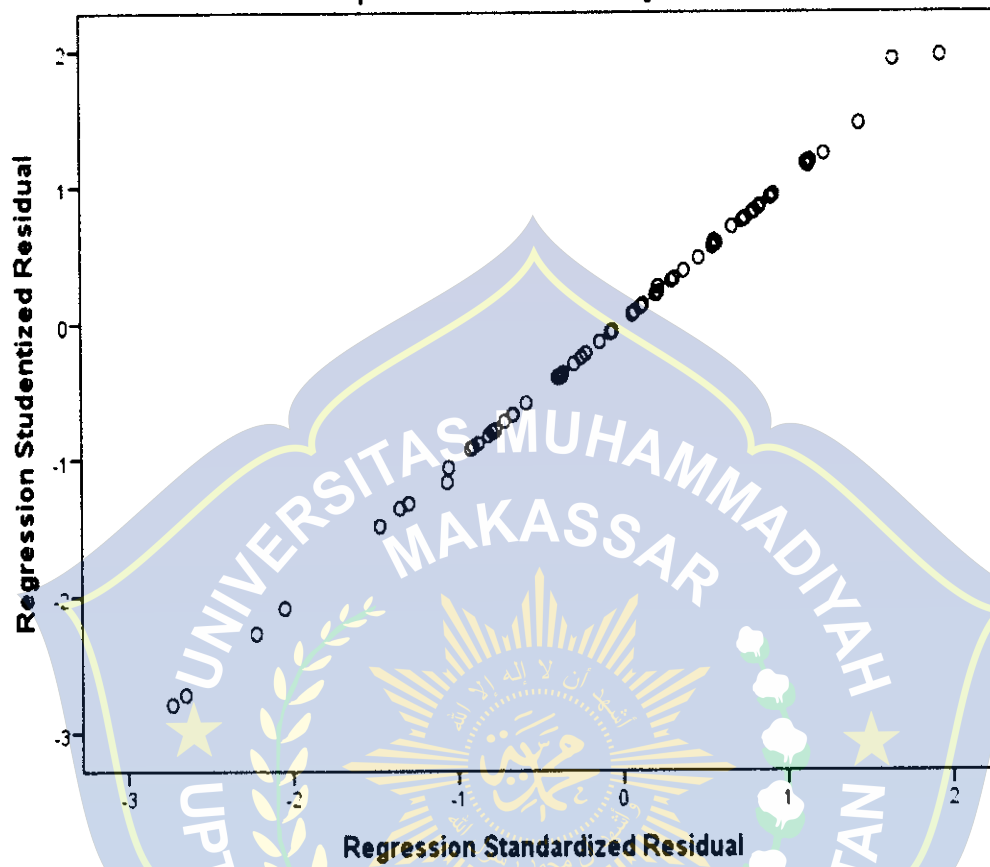
### Lampiran 5

### Uji Asumsi Klasik



## Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



## RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar" adalah Nurliani Kuraising, lahir di Lara Kabupaten Luwu Utara, 05 Juni 1997. Anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Kuraising dan Ibu Hariani.

Menyelesaikan pendidikan dasar SD Negeri 045 Lara Utama pada tahun 2009. Lulus dari Sekolah Menengah Pertama tahun 2012 di SMP Negeri 2 Baebunta, dan lulus dari Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 2 Baebunta. Pada tahun 2015 melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar, mengambil program studi Manajemen. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.