

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA WAILITI
KABUPATEN SIKKA FLORES NTT**

SKRIPSI

Oleh
HAMZA EFENDI
NIM 105720470214



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

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA WAILITI
KABUPATEN SIKKA FLORES NTT**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**HAMZA EFENDI
105720470214**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Ayahanda dan ibunda tercinta
sebagai tanda hormat dan bakti ananda,
keluarga tersayang, dosen-dosenku
yang telah menjadi orang tua keduaku
serta sahabat-sahabatku semoga mereka
selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla

MOTTO

Selalu ada jalan bagi mereka yang sering berdoa, dan selalu ada jalan bagi mereka yang sering berusaha.

Impian tidak akan menjadi nyata dengan sihir, butuh keringat, kebulatan tekad, dan kerja keras untuk mewujudkannya. (collin powell)

“ Tidak ada kesuksesan yang diraih melainkan dengan pertolongan Allah”

(Q.S. Huud:88)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara Wailiti Kabupaten Sikka Flores NTT

Nama Mahasiswa : Hamza Efendi
No.Stambuk/NIM : 105720470214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Rabu Tanggal 03 Juli 2019 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

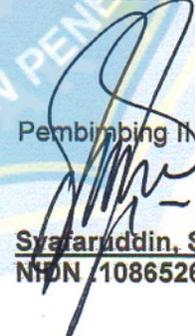
Makassar 03 Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

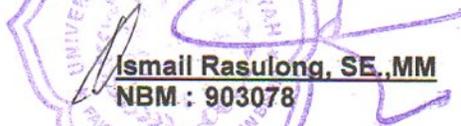

Dr. H. Ikram Idrus, SE, M.Si
NIDN : 0026125901

Pembimbing II

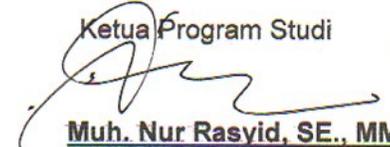

Syafaruddin, SE., MM
NIDN /1086526

Mengetahui,

Dekan


Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **HAMZA EFENDI, NIM : 105720470214**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0006/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 14 Syawal 1440 H/ 18 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Juli 2019

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim H R, SE.,MM
2. Ismail Rasulong, SE.,MM
3. Samsul Rizal, SE., MM
4. Dr. HJ. Ruliaty, MM

[Handwritten signatures in blue ink corresponding to the list above]

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM: 903078





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Hamza Efendi
No.Stambuk/NIM : 105720470214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Dengan Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara
Wailiti Kabupaten Sikka Flores NTT

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan 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.

Makassar, 03 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Hamza Efendi

Diketahui,



Dekan

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat 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. Perusahaan Listrik Negara Wailiti Kabupaten Sikka Flores NTT”**.

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 terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **Caco Amis Pijung** dan Ibu **Jamaria Zainul** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan terima kasih untuk seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntun ilmu. Semoga apa yang telah mereka 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 terima kasih 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 Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM.**, Selaku mantan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak **Dr. H. Ikram Idrus, SE, M.SI** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak **Syafaruddin, SE., MM.**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2014 (Navigator 14) yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di fakultas ekonomi dan bisnis, teruslah berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan

11. Terima kasih 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 Almater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 03 Juli 2019

Hamza Efendi



ABSTRAK

HAMZA EFENDI, Tahun 2018, Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja karyawan PT PLN Persero Wailiti Kabupaten Sikka Flores NTT, menurunnya kinerja karyawan tersebut di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja karyawan di PT PLN Persero Wailiti. Dengan melihat permasalahan yang ada, maka penelitian ini diarahkan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT PLN Persero Kabupaten Sikka Flores NTT. Sampel yang diambil adalah sebanyak 14 orang dengan menggunakan rumus slovin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, instrument pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara, dan observasi. Data-data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan tujuan mendeskripsikan segala karakteristik penelitian yang disesuaikan dengan permasalahan dan tujuan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka perlu adanya peningkatan fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dengan pimpinan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

HAMZA EFENDI, Year 2018, *This research was motivated by the decline in the performance of employees of PT PLN Persero Wailiti, Sikka Flores District, NTT, the decline in employee performance was influenced by the work environment and work stress of employees at PT PLN Persero Wailiti. By looking at existing problems, this research is directed to analyze how the influence of the work environment and work stress on employee performance.*

The population in this study were employees who worked at PT PLN Persero Wailiti, Sikka Flores District, NTT, the samples taken were 14 people using the slovin formula. The method used in this study is qualitative, data collection instruments used by researchers are interviews, and observations. The data obtained are then analyzed qualitatively with the aim of describing all the characteristics of the research adapted to the problems and objectives of the study.

The results showed that the work environment has an influence on employee performance and work stress has an influence on employee performance. It is necessary to increase work facilities and relationships between employees and employee relations with the leadership so that it has an impact on improving employee performance.

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



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kinerja Karyawan	7
1. Pengertian Kinerja Karyawan	7
B. Lingkungan Kerja	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
3. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
C. Stres Kerja	16
1. Pengertian Stres Kerja	16
2. Indikator Stres Kerja.....	17
D. Tinjauan Empiris	18
E. Kerangka Konseptual.....	20
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	25
D. Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Instrumen Penelitian	28
G. Teknik Analisis Data.....	29
H. Definisi Operasional.....	29
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	33
A. Paparan Data.....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	47
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63

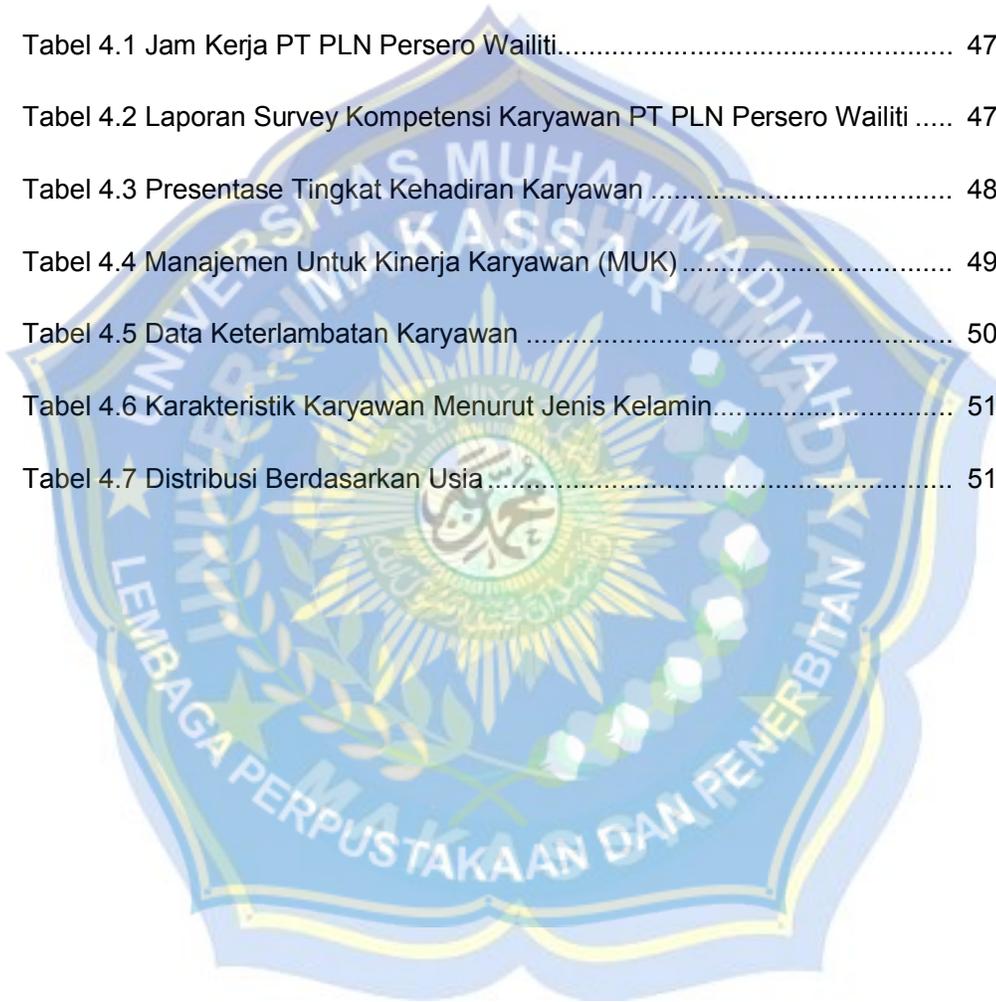
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	22
Gambar 4.1 Lokasi Kerja	36
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	38
Gambar 4.3 Penyajian Data.....	52



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional	30
Tabel 4.1 Jam Kerja PT PLN Persero Wailiti.....	47
Tabel 4.2 Laporan Survey Kompetensi Karyawan PT PLN Persero Wailiti	47
Tabel 4.3 Presentase Tingkat Kehadiran Karyawan	48
Tabel 4.4 Manajemen Untuk Kinerja Karyawan (MUK)	49
Tabel 4.5 Data Keterlambatan Karyawan	50
Tabel 4.6 Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.7 Distribusi Berdasarkan Usia	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Wawancara 1	64
Lampiran 2. Wawancara 2	65
Lampiran 3. Dokumentasi Foto	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karenanya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan

kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, Mangkunegara (2005).

Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja, stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Robbins (2002) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Rice (2005) Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Pentingnya lingkungan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah dimana kondisi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya harus mempertimbangkan beberapa faktor terutama lingkungan kerja dan stres kerja, karena kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan, oleh sebab itu perusahaan hendaknya memperhatikan kedua faktor ini demi menghindari penurunan performa dari kinerja seorang karyawan.

PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan, melayani kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai lapisan masyarakat Indonesia mulai dari industri hingga rumah tangga. Sebagai satunya-satunya perusahaan pemasok listrik di Indonesia, PT. Perusahaan Listrik Negara berpegang teguh pada visi "Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani" memiliki tantangan sendiri bagi perusahaan listrik negara .

PT. Perusahaan Listrik Negara Wailiti Kabupaten Sikka dalam menjalankan fungsinya, bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Unsur yang paling berperan penting dalam menyukseskan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Dalam hal ini, untuk mencapai misi PLN yang berkesinambungan yaitu kesejahteraan masyarakat khususnya dalam ketersediaan listrik secara merata, dan tetap mengusahakan perkembangan profit sebagai ciri perusahaan yang sehat, maka PT. PLN Wailiti perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Berbagai keluhan masyarakat yang muncul terkait dengan pemadaman listrik, tingginya tarif dasar listrik, memperbesar tuntutan masyarakat sebagai konsumen akan pelayanan prima. Sumber daya manusia yang tepat dan memiliki kompetensi dibidangnya akan memberikan kinerja maksimal demi tercapainya kepuasan baik untuk pelanggan maupun perusahaan. Oleh karena itu, PLN perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut menjadi sebuah tuntutan yang harus dipenuhi karena kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. PLN Wailiti, Kab. Sikka, Flores NTT, merupakan perusahaan listrik yang mengakomodir kebutuhan masyarakat Kabupaten Sikka akan listrik prabayar dan pasca bayar, dengan senantiasa berpegang pada prinsip pelayanan yang maksimal maka PT. PLN Wailiti sangat membutuhkan kinerja karyawan yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang nyata, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah,

maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja dapat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja PT. PLN Wailiti dari hasil observasi yang dilakukan. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA WAILITI KABUPATEN SIKKA FLORES NTT”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT?

C. Tujuan Penelitian

penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis:

Secara teoritis, hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu manajemen SDM untuk mengatasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Manfaat Praktis:

1. Bagi PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT.
3. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam peningkatan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Mangkunegara (2012) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasibuan (2012) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

a. Karakteristik Kinerja

Mangkunegara (2001) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

- Memiliki tujuan yang realistis.
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- Memanfaatkan umpan balik (fedd back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Handoko (2001) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodo (2001) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodo (2001) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donelly, (2002) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu

hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah Kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Fisiologi: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 3) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- 4) Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

- Kepuasan Kerja

Robbins (2002) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Vroom (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja

yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

- **Tingkat Stres**

Yulianti (2000) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan.

Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri.

Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja.

Secara garis besar penyebab tingkat stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2001) yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan ditempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

- **Kondisi Fisik Pekerjaan**

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan (Martoyo, 2002).

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- Sistem Kompensasi

Handoko (2001) mengatakan sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan

- Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan (Handoko, 2001). Dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, (Handoko, 2001). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi

pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

c. Indikator Kinerja

Christi (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

2) Ketepatan Waktu

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

3) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 1996).

2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Soedarmayanti (2001) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Penerangan/Cahaya

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

- Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau–bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki

oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

- **Keamanan Kerja**

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

3. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- **Suasana kerja**

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001;46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan

sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

- Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Prabu (2003), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya, Sunyoto (2001).

Jacinta L (2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

2. Indikator Stres Kerja

Igor S (1997), Indikasi Stres Kerja adalah:

- Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

- Ketidak cocokan dengan pekerjaan.
- Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang- ulang.
- Beban lebih.
- Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Igor S (1997) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- Menolak perubahan.
- Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang- orang yang bekerja bersama

D. Tinjauan Empiris

Dasar atau acuan yang berua teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya meruakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung.Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang di bahas dalam penelitian ini.Dalam hal ini, focus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah Lingkungan kerja, dan Stres kerja serta Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal nasional dan jurnal internasional, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Resa Almustofa, (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)	Data primer dan sekunder dengan analisis data menggunakan regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
Faris Ramanda Putra, (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	Statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial	Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
Intan Amethys Prima Prestisyana, (2008)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan Foodmart Ekalokasi Bogor)	Analisis multivariate dan SEM	Stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Linda Prasepti, (2003)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Surya Sakti Utama surabaya	Metode analisis regresi	Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan
Nita Wahyu Wulandari, (2009)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen	Metode analisis regresi, sumber dan data primer	Terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

E. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja 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 kinerjanya dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja 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 dari 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 hubungan antara stres dan kinerja disebut *model stres-kinerja*. Dari model stress-kinerja ini dapat disimpulkan

beberapa point penting, antara lain bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan, dan perilakunya menjadi tidak teratur.

Akibat paling ekstrim, adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian beban tugas yang tidak menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan agar tidak menimbulkan stres pada karyawan. Disamping itu, karyawan juga harus diperhatikan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan

dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Sesuai kerangka pikir diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja (X₁) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₂ : Stres Kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

H₃ : Lingkungan Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Skripsi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan dan peristiwa atau sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta dan gambaran dasar penelitiannya dari objek kinerja karyawan pada PT PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT.

Tipe penelitian terminologi adalah suatu penjelasan atas istilah, kata, dan konsep maupun hal tertentu dan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan dan narasumber yang berkaitan dengan judul penelitian.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian proposal skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa pembangkit listrik yang memiliki pelanggan sangat tinggi, tentunya dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang cukup profesional sehingga kinerja yang akan dicapai dapat memenuhi tujuan dari perusahaan.

Waktu penelitian untuk memperoleh data informasi akan dilaksanakan selama 2 bulan setelah diterbitkannya surat izin penelitian.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan Endrayanto (2012) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT berjumlah 30 karyawan. Dari jumlah seluruh karyawan sebanyak 30 karyawan maka cara menghitung ukuran sampel akan dilakukan dengan menggunakan teknik slovin menurut sugiyono (2011). Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$= \frac{1}{1 + (e)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir $e=0,1$

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 20% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$= \frac{30}{1 + 30(0,2)}$$

$$= \frac{30}{7} = 4,2857 \text{ di bulatkan atau disesuaikan menjadi 4 responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 4 orang atau sekitar 12% dari seluruh total karyawan PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang di ambil berdasarkan teknik *probability samling, sampling random*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *insidental*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011), bahwa sampling *insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

D. Sumber Data

1. Data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. Data primer yang didapat dalam penelitian ini melalui wawancara observasi dan persediaan kuesioner merupakan data dari yang bersumber pada responden yang berjumlah 14 karyawan PT. PLN Wailiti Kab. Sikka Flores NTT.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung yang diperlukan untuk melengkapi data primer yang dikumpulkan. Hal ini dilakukan sebagai upaya penyesuaian dengan kebutuhan data lapangan yang terkait dengan objek yang dikaji. Data sekunder yang diperoleh melalui buku-buku, literatur, artikel, serta internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data-data yang relevan dengan tujuan penelitian maka, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung dengan pelaku-pelaku yang memiliki hubungan objek penelitian yang memahami tujuan-tujuan dilaksanakannya suatu penelitian dan pengamatan secara kritis dan cermat. Observasi dilakukan untuk mengamati hal-hal yang kurang disadari oleh orang lain. Observasi merupakan metode yang paling mudah dalam pengumpulan data dan informasi bila dibandingkan dengan metode yang lain.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang terutama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang digunakan melalui peninggalan tertulis, berupa dokumen, arsip, atau laporan-laporan tahunan dikantor yang bersangkutan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah orang atau lembaga yang diminta keterangan mengenai masalah yang akan diteliti. Teknik pengambilan instrumen adalah merupakan cara yang digunakan dalam hal memperoleh data primer untuk bahan penelitian instrumen penelitian ini diambil dari beberapa unsur:

- ❖ Instrumen

1. Wawancara
2. Observasi

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh 2 variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi. Rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana: Y= kinerja karyawan

a= konstanta

b= koefisien

X₁= Lingkungan kerja

X₂= Stres kerja

H. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Lingkungan Kerja dan Stres Kerja".

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan”.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang memebentuknya. Devinisi operasional dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Devinisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X_1)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas, Widiyanti (1993).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan Kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja

Jenis Variabel	Definisi	Indikator
Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, Prabu (2003).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan

Jenis Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2012).	1. Kuantitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Kualitas pekerjaan



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Sejarah singkat PLN (Persero)

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGN yang semula bergerak dibidang gas memperluas usahanya di bidang listrik untuk kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 Pemerintah Belanda membentuk s' Lands Waterkracht Bedrijven (LB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plengan, PLTA Lamajan, PLTA Bengkok Dago, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA Tes di Bengkulu, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta. Selain itu di beberapa Kota praja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kota praja.

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam perang Dunia II maka Indonesia dikuasai Jepang, oleh karena itu perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu dan diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda serta buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945, Delegasi dari Buruh / Pegawai Listrik dan Gas yang diketuai oleh Kobarsjih menghadap Pimpinan KNI Pusat yang waktu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya delegasi Kobarsjih bersama-sama dengan Pimpinan KNPI Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia. Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan Penetapan Pemerintah tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Dengan adanya Agesi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh Pemerintah Belanda atau pemiliknya semula. Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor Jawatan Listrik dan Gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal dengan Mosi Kobarsjih tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik dan Gas Swasta kepada Pemerintah. Selanjutnya kristalisasi dari semangat dan jiwa mosi tersebut tertuang dalam Ketetapan Parleman RI No 163 tanggal 3 Oktober 1953 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik bangsa asing di Indonesia, jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkeraman penjajah Belanda maka dikeluarkan Undang Undang Nomor 86 tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang

Nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1958 tentang nasionalisasi listrik dan gas milik Belanda. Dengan Undang-undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946 bertempat di Gedung Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNIP) Yogyakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga, Nomor 20 tahun 1960. Namun kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik, nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan Hari Listrik dan Gas yang digabung dengan Hari Kebaktian Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi, Nomor 1134.K/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

2. Lokasi PT. PLN (Persero) wailiti

Gambar 4.1

Lokasi Kerja



Lokasi kantor PT. PLN (persero) wailiti dalam penelitian ini bertempat di Jln, Don Slipi, Wailiti, kecamatan alok barat, Kabupaten Sikka, Flores NTT.

3. Letak Geografis

PT, PLN (persero) Wailiti adalah salah satu perusahaan listrik yang ada di pulau flores, dan bagian dari wilayah kerja PT. PLN (persero) wilayah flores bagian timur. Ruang lingkup wilayah perusahaan yaitu kabupaten Sikka (luas wilayah 1.732 km).

4. Visi Dan Misi PT. PLN (Persero)

Visi, misi dan tujuan dari PT. PLN persero adalah sebagai berikut.

a. moto:

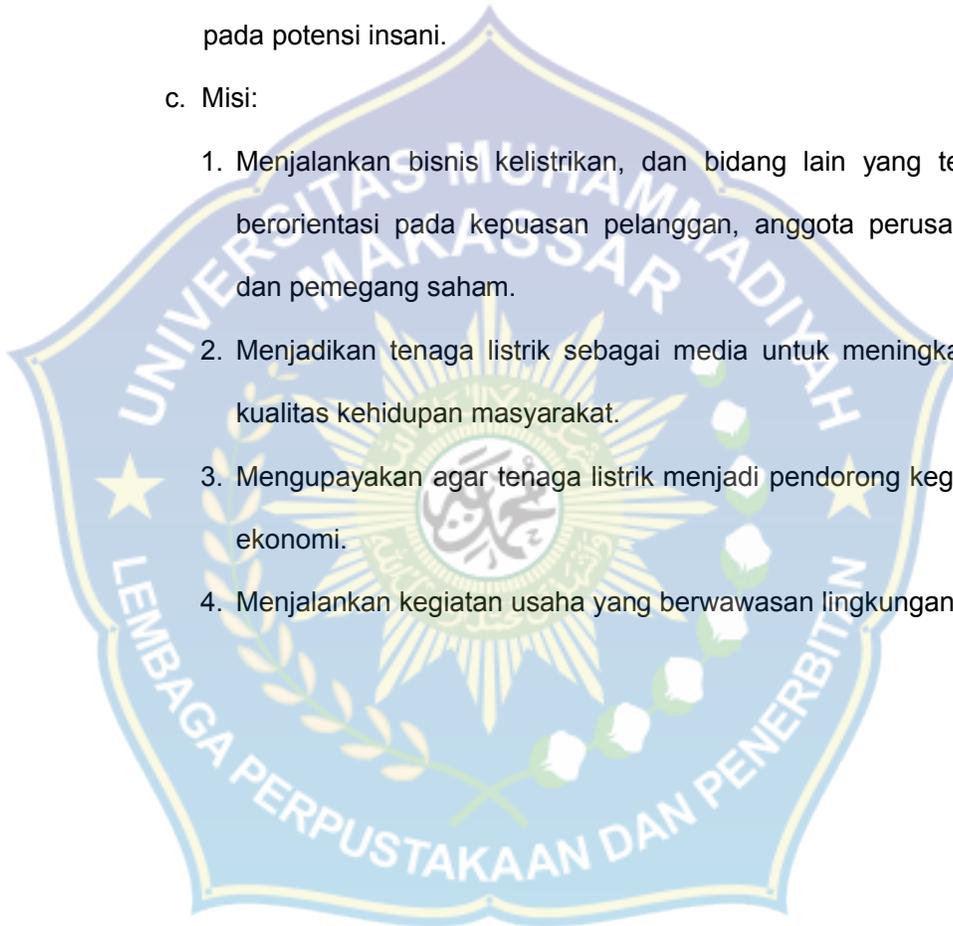
“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”.

b. Visi:

PT. PLN (persero) di akui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

c. Misi:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

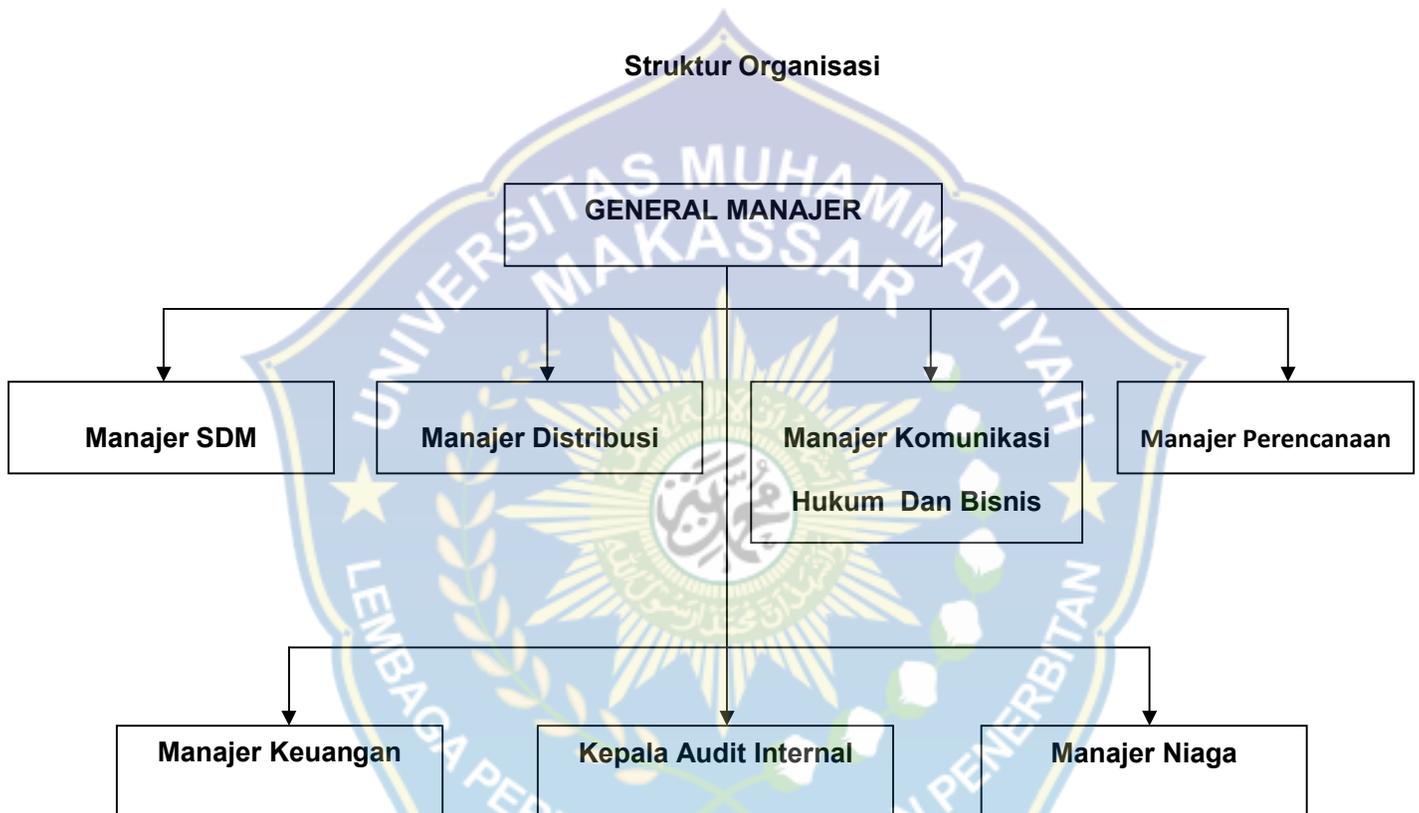


5. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Wailiti

Mengambarkan bagaimana pola hubungan struktural yang ada di PT. PLN (persero) Wailiti, merupakan struktur organisasi secara garis besar.

Gambar 4.2

Struktur Organisasi



6. Tujuan PT. PLN (Persero)

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan, tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi didaerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit.

7. Ruang Lingkup PT. PLN (Persero)

a. bagian niaga dan pelayanan pelanggan

Bertanggung jawab dalam penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelangan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana di sebutkan diatas, bagian pemasaran mempunyai fungsi:

1. Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan di daerah kerja APJ maupun dimasing-masing unit usahanya.
2. Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
3. Memonitor dan melakukan analisa atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial.

Bertanggung jawab dalam kegiatan pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan pembuatan tagihan listrik dan pengadilan pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pelanggan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana di sebutkan diatas, bagian niaga mempunyai fungsi:

1. Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan/calon pelanggan
2. Menyusun dan memelihara data induk pelanggan (DIL) dan data induk saldo (DIS)

3. Megawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkat kan kualitas hasil pembacaan meter
4. Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada

b. bagian distribusi

bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembagunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, merencanakan dan melaksanakan pegoperasian jaringan distribusi untuk menjamin kontiyuitas peyanan dengan mutu dan keandalan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan distribusi agar di capai pengusahaan energi yang efisien. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana di sebutkan di atas bagian distribusi mempunyai fungsi:

1. Menyusun rencana dan melaksanakan pembagunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem
2. Menyusun SOP (standar operasional pelayanan) dan mengatur pegoperasian jaringan distribusi
3. Menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi
4. Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusum data induk jaringan

c. bagian SDM dan Keuangan

bertanggung jawab dalam pencatatan aset, perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan dengan prosedur administrasi dan

akuntansinya, untuk menjamin pengelolaan pendapatan dan anggaran yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana di sebutkan diatas, bagian keuangan mempunyai fungsi:

1. Melaksanakan pencatatan dan pembekuan aset
2. Melaksanakan pengawasan dan pengadilan pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait
3. Menyusun ROA (*Return On Assef*) sesuai dengan jadwal dan pedoman yang ada
4. Mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi
5. Mengatur dan mengendalikan likuinitas keuangan secara optimal
6. Melaksanakan supervise tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit usahanya
7. Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya
8. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan
9. Mengamankan dan mengendalikan pendapatan dengan melaksanakan administrasi pelanggan secara tertib
10. Melakukan pengawasan dan mengkoordinir kegiatan penagihan dalam rangka pegelolaan piutang

Bertanggung jawab dalam pengembangan dan administrasi sumber daya manusia, pengolahan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk menjamin kelancaran operasional, serta melaksanaka kegiatan kehumasan dan

pemberdayaan lingkungan. Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana di sebutkan diatas, bagian SDM dan administrasi mempunyai fungsi:

1. Mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharaan
 2. Melaksanakan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai dengan ketentuan yang ada
 3. Menyusun dan memelihara data induk kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi SDM
 4. Melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM
 5. Merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretarian, umum dan khusus
 6. Mengatur menyelesaikan masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik dilingkungan internal maupun eksternal
 7. Mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan perbedayaan lingkungan
 8. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian SDM dan administrasi
- d. bagian perencanaan

bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembagunan jaringan distribusi untuk mematuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, untuk menjamin tercapainya keandalan pasokan energi listrik.

1. Menyusun rencana dan melaksanakan pembagunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem
2. Megelola aset jaringan distribusi dan menyusun data induk jaringan

3. Membuat data peta jaringan (mapping) dan memelihara akurasi data sesuai dengan perkembangan
 4. Melaksanakan evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya
 5. Melaksanakan konstruksi jaringan distribusi dan administrasi pekerjaan
 6. Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian perencanaan dan konstruksi
- e. bagian alat pembatas dan pengukur

bertanggung jawab dalam pengembangan pelayanan pelanggan melalui pelaksana pemutusan dan penyambungan, pemeliharaan dan kekuatan APP (alat pembatas pengukur) untuk menjamin tercapainya akurasi pemakaian energi listrik.

f. perencanaan strategis PLN (persero) wailiti

Dalam perencanaan strategis, PLN persero Wailiti merencanakan strategis “MaPro2Tas” yaitu Manusia Produktif adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian kinerja yang excellent
2. Bekerja secara efektif dan efisien sesuai kompetensi
3. Mengembangkan bidang dengan standar WCS (World Class Service)

g. Bagian Pendapatan

Bagian ini terdiri dari 4 sub bagian yaitu supervisor pendapatan, enagihan, pengendalian piutang dan supervisor pembacaan meter dan pengelolaan rekening. Adapun tugas dan tanggung jawab pokok masing-masing adalah sebagai berikut:

1) Supervisor Pendapatan

Bagian ini mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan mengkoordinir kegiatan pembukuan pendapatan ranting.
- b. Mengawasi pendistribusian dan penagihan rekening listrik.
- c. Mengawasi peyeteroran uang penagihan rekening listrik untuk dievaluasi.
- d. Mengawasi dan mengecek secara rutin rekening yang belum dilunasi agar tunggakan tidak melampaui jumlah uang jaminan pelanggan.
- e. Menyusun saldo tunggakan, pemutusan dan pembatalan rekening listrik secara periodic.
- f. mengusulkan dan memonitor penghapusan piutang ragu-ragu.
- g. Menyusun laporan piutang pelanggan.
- h. Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- i. Melaksanakan legalitas rekening TNI/Polri.
- j. Mengawasi pendapatan PTL (giralisasi, payment point, multi guna)
- k. Membuat laporan berkala sesuai bidang tugas.
- l. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya.

2) Supervisor Penagihan

Bagian ini mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menerima dan menghitung listrik serta mendistribusikan ke payment point.
- b. Mengelompokkan rekening listrik sesuai dengan golongan tarif dan lokasi.
- c. Menginformasikan kesalahan rekening listrik.
- d. Mengelola administrasi Pajak penerangan jalan.
- e. Membuat laporan berkala sesuai bidang tugas.

3) Pengendalian Piutang

Bagian ini mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Memeriksa dan mencatat secara rutin rekening yang belum dilunasi agar tunggakan tidak melampaui jumlah uang jaminan pelanggan.
- b. Menetapkan jumlah biaya pembayaran bagi pelanggan yang menunggak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Mengecek jumlah uang jaminan langganan untuk mengetahui fisik uang dengan mencatat jumlah UJL.
- d. Membuat saldo tunggakan, pemutusan dan pembatalan rekening listrik secara periodic.
- e. Membuat usulan penghapusan piutang ragu-ragu.
- f. Menghimpun dan mengklasifikasikan tunggakan rekening listrik termasuk piutang ragu-ragu.
- g. Memproses pemutusan sementara dan penyambungan kembali.
- h. Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya.
- i. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokoknya.

4) Supervisor Pembacaan Meter

Bagian ini mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan melaksanakan pembacaan meter pada konsumen besar
- b. Merencanakan dan mengawasi route baca meter
- c. Mengevaluasi kesalahan baca meter dan melaksanakan pemeriksaan sampling hasil pembacaan meter
- d. Memeriksa DPM yang dikirim ke pengelola rekening

- e. Mengawasi pencatatan rekening listrik yang salah untuk dilakukan perbaikan
- f. Memeriksa pembukuan rekening listrik yang meliputi rupiah rekening, rupiah PPJ, rupiah tagihan sesuai tarif dan penggolongan.
- g. Memeriksa pengiriman rekening listrik yang sudah dibukukan untuk membuat laporan
- h. Melaksanakan pengawasan dan evaluasi baca meter
- i. Mengirimkan rekening listrik yang sudah dibukukan untuk membuat laporan losses dan KWH bulanan
- j. Membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya
- k. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokoknya.



B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Jam Kerja PT. PLN (Persero) Wailiti

Untuk penetapan jam kerja karyawan, perusahaan memberikan aturan yang mengharuskan karyawan untuk datang tepat waktu sesuai jam kerja, untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Jam Kerja PT. PLN (Persero) Wailiti

Hari	Jam Kerja	Istirahat
Senin-kamis	08:00-17:00	12:00-13:00
Juma'at	01:00-17:00	11:00-13:00

Table 4.2
Laporan Survey Kompetensi Karyawan PT. PLN (Persero) Wailiti

Presentase Kompetensi Karyawan	Hasis Penilaian Kompetensi Karyawan	Simbol
12 %	Kompetensi Sangat Memadai	K1
35 %	Kompetensi Memadai	K2
53 %	Kompetensi Masih Perlu Ditingkatkan	K3

Dari hasil data penilaian kompetensi K3 lebih dari 50 % sehingga dapat terlihat bagaimana kompetensi yang di berikan kepada perusahaan dari hasil kinerja masing-masing karyawan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kompetensi yang di miliki oleh karyawan masih perlu ditingkatkan lagi.

Table 4.3

**Presentase Tingkat Kehadiran Karyawan (%) Sepanjang Tahun 2011
Sampai 2017 Pada PT.PLN (Persero) Wailiti**

Bulan	Presentase kehadiran 2014%	Presentase kehadiran 2015%	Presentase kehadiran 2016%	Presentase kehadiran 2017%
Januari	88,1%	86,12%	86,97%	90%
Februari	87,2%	87,8%	87,1%	90%
Maret	85%	84,7%	83,99%	90%
April	87,8%	86,1%	86,47%	90%
Mei	87%	86,1%	86,51%	90%
Juni	86,2%	84,5%	84%	90%
Juli	84,5%	83,9%	81,83%	90%
Agustus	88%	86,47%	82,34%	90%
September	84,8%	78,6%%	78,56%	90%
Oktober	83%	84,63%	78,87%	90%
November	82%	80,98%	80,44%	90%
Desember	84,7%	81,31%	80,7%	90%

Data table 2 menunjukkan presentase absensi jam kerja karyawan pada tahun 2011-2017. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa presentase yang di harapkan sebesar 90% hal ini tidak memungkinkan karyawan dapat memenuhi kehadiran sepenuhnya, karena ada beberapa hal yang membuat karyawan tidak dapat hadir 100% seperti izin,sakit, dan hal sebagainya.

Tabel 4.4

Manajemen Untuk Kinerja Karyawan (MUK) 2015-2017 PT PLN (Persero)

Wailiti

Kreteria penilaian	Tahun		
	2015	2016	2017
OS	4%	2%	0,3%
ER	30%	6%	4%
MR	60%	75%	35%

Sumber: pengolahan data bidang pengembangan sumber daya manusia dan organisasi PT. PLN Wailiti.

Keterangan:

OS= *Outstanding* (pencapaian luar biasa)

ER= *Exceeds Requiredments* (melampaui harapan)

MR= *Meet Requirements* (memenuhi harapan)

Presentase data tersebut dapat terlihat bahwa telah terjadi penurunan penilaian kinerja pada tahun 2016 dan tahun 2017. Karyawan yang mampu mencapai pencapaian luar biasa menurun dari 2% menjadi 0,3% dan karyawan yang mendapatkan penilaian yang melampaui harapan pada tahun 2017 hanya 4%

karyawan, serta karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja memenuhi persyaratan menurun drastis dari 75% pada tahun 2016 menjadi 35% karyawan PT.PLN. sisanya merupakan karyawan yang tidak melebihi kompetensi yang ada pada dirinya agar dapat memenuhi persyaratan manajemen untuk kinerja karyawan.

Tabel 4.5

Data Keterlambatan Karyawan PT.PLN (Persero) Wailiti

Bulan	Jumlah	Presentase
Juli	14	7,90%
Agustus	10	5,64%
September	12	6,77%
Oktober	8	4,51%
November	9	5,08%
Desember	13	7,34%

Dari tabel diatas, karyawan yang terlambat di periode januari-juli 2017 cenderung meningkat dari jumlah karyawan yaitu 30 orang. Karyawan kurang disiplin dalam hal kehadiran, PT PLN (persero) Wailiti menerapkan jam masuk pukul 07:30 WIB tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Terlihat di bulan juli sebesar 7,90% dan bulan desember sebesar 7,34% terjadi kenaikan keterlambatan karyawan. Dari wawancara yang dilakukan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja karyawan lebih baik, dan dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi terhadap kinerja karyawan di PT,PLN (persero) Wailiti.

2. Jumlah Karyawan Di PT.PLN (Persero) Wailiti

karyawan di PT.PLN (persero) wailiti berjumlah 30 dan berdasarkan jenis kelamin, atau pembagian dari karyawan perempuan dan laki-laki tersebut dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

a. berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.6

Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Banyak karyawan	Presentase(%)
Laki-laki	25	85%
Perempuan	5	15%
Jumlah	30	100%

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 25 karyawan sedangkan 5 karyawan berjenis kelamin perempuan. Yang mendominasi adalah karyawan laki-laki karena sebagian besar karyawan di PT.PLN (persero) Wailiti adalah laki-laki.

b. berdasarkan usia

Tabel 4.7

Distribusi Berdasarkan Usia

Usia	Banyak karyawan	Peresentase(%)
16-25 thn	6	22,0%
26-35 thn	18	58,5%
>55 thn	1	2,4%
35-45 thn	1	2,4%
46-55 thn	4	14,7%

Total	30	100%
-------	----	------

c. Lampiran data berbentuk gambar:

Gambar 4.3

Penyajian Data

Penyajian Data - Bentuk Tabel
Contoh Tabel Data Ordinal

No	Aspek Kerja	Kualitas Kinerja	Rangking Kinerja
1	Kondisi fisik tempat	61.90	1
2	Alat kerja	61.02	2
3	Lingkungan Kerja	58.72	3
4	Peranan organisasi	58.70	4
5	Kepemimpinan	58.42	5
6	Kemampuan kerja	58.05	6
7	Koordinasi	57.02	7
8	Manajemen pegawai	54.61	8
9	Produktifitas	54.51	9
10	Motivasi	54.02	10
11	Diklat	53.16	11
12	Kebutuhan karyawan	53.09	12
	Rata-rata Kinerja	59.93	

3. Karakteristik Indikator Kerja Yang Baik

Dalam pengembangan indikator kerja harus diperhatikan berbagai aspek agar inddikator kerja yang dihasilkan tidak memberikan gambaran kinerja yang terdistorsi. Sistem pengukuran kinerja yang efektif dan tidak terdistorsi diperoleh melalui disain indikator kinerja yang baik. Beberapa syarat indikator kinerja yang baik antara lain:

1. Konsistensi

Indikator kerja yang dikembangkan harus memenuhi prinsip konsistensi, yaitu indikator tersebut harus konsisten antar waktu dan juga konsistensi antarunit.

Indikator kinerja tidak berubah karena waktu yang berbeda atau untuk unit yang berbeda. Indikator kinerja yang tidak konsisten menyebabkan indikator tersebut tidak dapat diandalkan dan akibatnya gambaran kinerja yang dihasilkan bias dan menyesatkan dalam pengambilan keputusan.

2. Dapat dipertimbangkan

Indikator kinerja harus memenuhi syarat dapat diperbandingkan. Jika indikator kinerja tidak konsisten, maka kinerja tidak akan dapat diperbandingkan, baik perbandingan antar waktu maupun antar unit. Syarat keterbandingan ini sangat penting karena pengukuran kinerja tidak bersifat mutlak akan tetapi relatif. Oleh karena itu, indikator kinerja digunakan untuk membandingkan kinerja relatif terhadap waktu atau terhadap unit kerja lain. Terdapat lima standar utama untuk membandingkan kinerja, yaitu:

- a. Perbandingan dengan periode-periode sebelumnya
- b. Perbandingan dengan organisasi sejenis
- c. Perkiraan kinerja dimasa yang akan datang
- d. Kinerja yang telah dicapai
- e. Perbandingan dengan standar kinerja minimal. Hal ini untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan masih dibawah kinerja minimal, sama, ataukah sudah di atasnya.

3. Jelas

Indikator kinerja harus jelas dan sederhana agar mudah dipahami. Indikator kinerja yang rumit dan tidak jelas akan menyulitkan dalam implementasi. Kejelasan indikator kinerja menyangkut kejelasan ukuran yang digunakan terhadap kinerja yang diukur.

4. Dapat dikontrol

Indikator kerja yang dikembangkan harus dapat digunakan oleh manajemen untuk alat pengendalian. Apabila manajer tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan indikator kinerja yang dibuat, maka manajer tidak akan dapat mengendalikan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Kontinjensi

Kinerja bukan merupakan suatu yang independen, tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal. Indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat mengikuti berbagai perubahan lingkungan yang mungkin terjadi. Jadi, indikator kinerja harus luwes, fleksibel dan tidak bersifat mutlak dan kaku.

6. Komprehensif

Indikator kinerja harus komprehensif dan dapat merefleksikan semua aspek yang akan diukur, termasuk aspek perilaku. Indikator kinerja hendaknya tidak parsial atau sepotong-sepotong, karena indikator kinerja yang tidak komprehensif hanya mampu mengukur kinerja secara parsial dan tidak mampu merefleksikan semua aspek yang diukur.

7. Fokus

Indikator kinerja harus berfokus pada sesuatu yang diukur. Untuk menghasilkan indikator kinerja yang berfokus perlu dibuat indikator kinerja kunci. Indikator kinerja kunci adalah indikator level tinggi yang memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja suatu program, aktivitas, atau organisasi. Tujuan dibuat indikator kinerja kunci adalah untuk memberikan informasi kepada pihak external dalam rangka menilai kinerja, yaitu efektivitas dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

8. Relevan

Indikator kinerja harus relevan dengan sesuatu yang diukur. Indikator kinerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi. dalam mengembangkan indikator kinerja memperhatikan indikator yang relevan dan dibutuhkan untuk mengukur kinerja organisasi. Hal tersebut penting karena indikator kinerja yang terlalu banyak dan tidak relevan akan menyebabkan manajemen kesulitan untuk berkonsentrasi pada kinerja yang membutuhkan prioritas.

4. Pembahasan Pengaruh antar Variabel

4.1 Pengaruh Variabel Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja Yang baik dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh wawancara yang di lakukan peneliti terhadap beberapa karyawan.

Berikut pernyataan oleh Pak Andi, karyawan PT. PLN persero, Wailiti adalah sebagai berikut:

“Saya sangat merasa meningkat dan menurunnya kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebagaimana di tunjukkan dari sebelum adanya fasilitas yang memadai di kantor ini dengan sesudah adanya fasilitas yang menunjang dan membantu meningkatnya kinerja seorang karyawan”. (wawancara, 25 juli 2018)

Berikut pernyataan oleh Pak Joko, Karyawan PT. PLN persero, wailiti adalah sebagai berikut:

“Kalau menurut saya yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah suasana kerja, sebab seorang karyawan akan merasa nyaman

dan tenang dalam melakukan pekerjaannya apabila suasana ditempat kerja mendukung dengan pekerjaan seorang karyawan tersebut”. (wawancara, 25 juli 2018)

Berikut pernyataan Mbak Endang, Staf kantor PT. PLN persero wailiti adalah sebagai berikut:

“Menurut saya kinerja kerja seorang karyawan dapat di pengaruhi oleh hubungan seorang karyawan dengan rekan kerjanya, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maka karyawan tersebut akan menikmati pekerjaannya, tapi sebaliknya apabila karyawan memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerjanya maka karyawan tersebut tidak akan menikmati pekerjaannya dan akan sering tidak masuk kerja”. (wawancara, 25 juli 2018)

4.2 Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab seorang karyawan tidak boleh mengalami stres kerja sehingga kinerja seorang karyawan dapat meningkat sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut.

Berikut pernyataan Pak Agus, Karyawan PT. PLN persero wailiti adalah sebagai berikut:

“Menurut saya seorang karyawan tidak boleh mendapat intimidasi atau tekanan baik dari rekan kerja, maupun pimpinan perusahaan sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja, dengan demikian kinerja seorang karyawan akan meningkat sesuai apa yang di harapkan oleh perusahaan tersebut”. (Wawancara, 2 agustus 2018)

Berikut pernyataan Pak Idrus, Karyawan PT. PLN persero wailiti adalah sebagai berikut:

“Menurut saya perbedaan antara tuntutan perusahaan dan sumberdaya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan dapat mempengaruhi seorang karyawan mengalami stres kerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan hal-hal tersebut”.
(wawancara, 2 agustus 2018)

Berikut pernyataan Pak Lius, Karyawan PT. PLN persero wailiti adalah sebagai berikut:

“Saya berpendapat ketidakcocokan seorang karyawan dengan pekerjaannya dapat membuat seorang karyawan mengalami stres kerja dan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan tersebut”.
(Wawancara, 2 Agustus 2018)

4.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Berikut pernyataan Pak Steffanus, karyawan PT. PLN persero wailiti adalah sebagai berikut:

“Saya berpendapat untuk mencapai kuantitas pekerjaan seorang karyawan harus terhidar dari segala gangguan terhadap pekerjaan baik

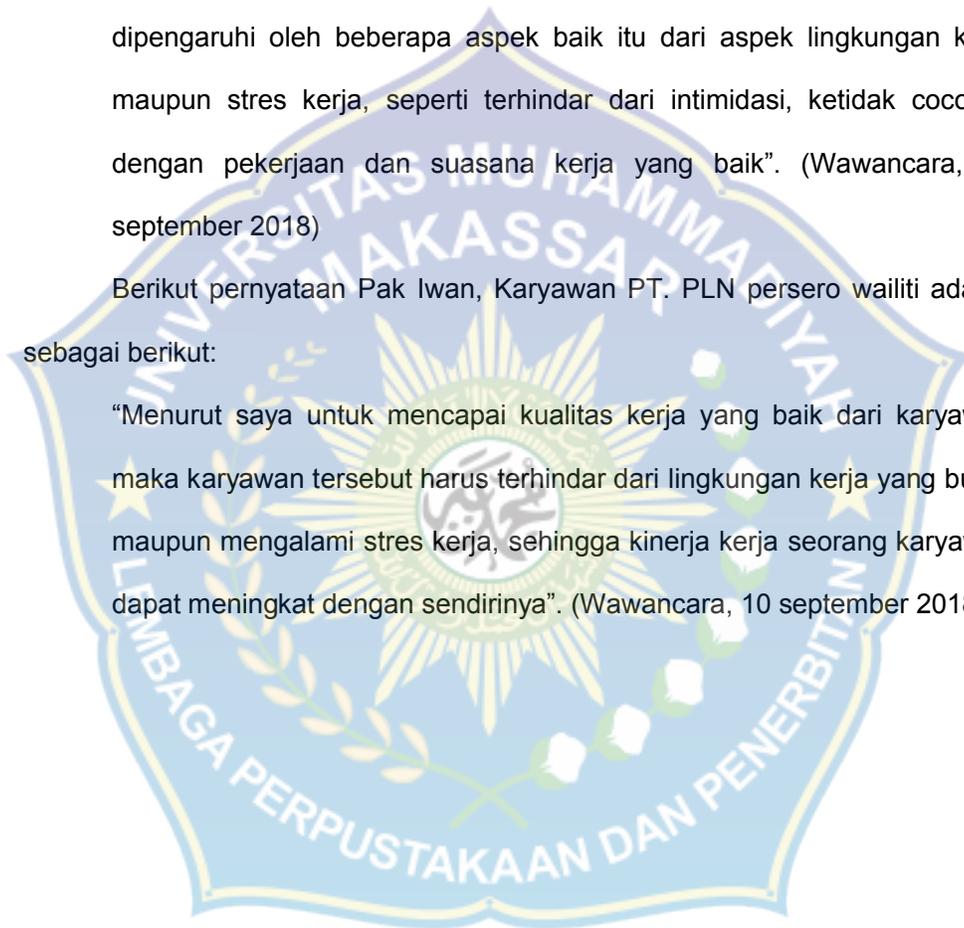
itu lingkungan kerja yang baik maupun terhindar dari yang namanya stres kerja”. (Wawancara, 10 september 2018)

Berikut pernyataan Pak Albertus, Karyawan PT. PLN persero wailiti adalah sebagai berikut:

“Menurut saya seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja kerjanya dipengaruhi oleh beberapa aspek baik itu dari aspek lingkungan kerja maupun stres kerja, seperti terhindar dari intimidasi, ketidakcocokan dengan pekerjaan dan suasana kerja yang baik”. (Wawancara, 10 september 2018)

Berikut pernyataan Pak Iwan, Karyawan PT. PLN persero wailiti adalah sebagai berikut:

“Menurut saya untuk mencapai kualitas kerja yang baik dari karyawan maka karyawan tersebut harus terhindar dari lingkungan kerja yang buruk maupun mengalami stres kerja, sehingga kinerja kerja seorang karyawan dapat meningkat dengan sendirinya”. (Wawancara, 10 september 2018)



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis yang telah di uraikan pada bagian sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan, maka penulis menyimpulkan bahwa, kinerja karyawan pada PT. PLN persero wailiti sangat di pengaruhi oleh lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil peelitian dan wawancara yang dilakukan, maka penulis menimpulkan bahwa, stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN persero wailiti.
3. Berdasarkan hasil penelitian baik wawancara maupun observasi langsung maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN persero wailiti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis memberikan beberapa saran antara lain:

1. Komisariat PT. PLN persero wailiti untuk menjadikan lingkungan kerja yang baik maka sebaiknya perusahaan memperhatikan fasilitas kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang.
2. Dewan Direksi PT. PLN persero wailiti untuk menghindari karyawan dari stres kerja maka sebaiknya perlu memperhatikan dan menghindarkan

karyawan dari intimidasi baik dari rekan kerja maupun pimpinan perusahaan.

3. PEMDA KAB. SIKKA sebaiknya memperhatikan keluhan-keluhan karyawan Dari PT. PLN persero wailiti sehingga karyawan terhidar dari stres kerja, serta memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga tercapai target atau kinerja kerja karyawan yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, pandji (2001), *stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.*
- Dessler, gary (2002) *sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu*
- Yulianti, (2000) *tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon*
- Gibson, (2002) *motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki.*
- Handoko (2001) *sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka*
- Igor S (1997), *Indikasi Stres Kerja. -menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja*
- Mangkunegara, (2001) *karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi, Bandung: Penerbit Ghalia Indonesia*
- Mangkunegara, (2005) *Kondisi lingkungan kerja Bandung: Penerbit Ghalia Indonesia,*
- Mangkunegara, (2012) *kinerja karyawan. Bandung: Penerbit Ghalia Indonesia*
- Martoyo, (2002) *Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan.*
- Melayu S.P. Hasibuan (2012: 34) *“kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”*
- Moekijat (2002), *instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.*
- Nitisemito, Alex(1996) *lingkungan kerja diukur melalui indikator, Lingkungan kerja,*
- Nitisemito, Alex (2000) *Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja*

- Parlinda (1993). *kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya.*
- Jacinta L, (2002), *menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja*
- Phillip L. Rice (2005) *Penulis buku Stress and Health, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.*
- Prabu (2003), *stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.*
- Reksohadiprodjo (2001) *Pengertian motivasi*
- Christi (2010), *indikator dalam kinerja*
- Robbins (2002) *stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.*
- Soedarmayanti (2001) *faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja*
- Vroom (2002) *kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.*
- Ferdinand,(2006). *Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa*
- Endrayanto (2012) *mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas*
- Sugiyono, (2011). *Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut*
- sugiyono (2011)*menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin menurut*
- Sugiyono (2011),*Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan*



LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**WAWANCARA 1****NAMA :****JABATAN :****SUB PERTANYAAN!**

1. Bagaimana sejarah perusahaan ini, kapan didirikan, dan apa yang melatar belakangi didirikannya perusahaan ini?
2. Apa visi dan misi perusahaan ini?
3. Jam kerja dalam perusahaan ini?
4. Jumlah karyawan, laki2 dan perempuan?
5. Data kinerja karyawan selama tahun 2017?
6. Bagaimana kuantitas pekerjaan karyawan disini?
7. Bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam bekerja apakah sering terlambat?
8. Bagaimana kualitas pekerjaan karyawan disini?

Maumere, 25 Juli 2018

Peneliti

Hamza Efendi

LAMPIRAN 2**WAWANCARA 2****NAMA:****JABATAN:****SUB PERTANYAAN!**

1. Bagaimana suasana kerja di tempat kerja anda, nyaman atau tidak?
2. Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja anda?
3. Apakah fasilitas kerja disini sudah memadai?
4. Apakah ada intimidasi baik dari rekan kerja maupun pimpinan perusahaan selama anda bekerja?
5. Apakah terdapat perbedaan antara tuntutan kerja, dengan sumberdaya dan fasilitas kerja yang ada di perusahaan ini?
6. Apakah ada perasaan tidak cocok dengan pekerjaan anda sekarang?

Maumere, 25 Juli 2018

Peneliti

Hamza Efendi

LAMPIRAN 3

Dokumentasi Foto



Foto Denah Kantor



Foto Depan Kantor PT PLN Persero Wailiti



Foto Ruang Harkit



Foto Ruang Rapat Staf/Karyawan



Foto Ruang Kerja Staf/Karyawan

Nomor : 0037 MUM.00.01 / Area FBT / 2018
Lampiran : -
Perihal : Pelaksanaan Penelitian

Maumere, 20 Agustus 2018

Kepada Yth :

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah
Makassar

Di -

Tempat

Sehubungan dengan surat nomor : 1687/ln-5/C.4-VIII/VII/37/2018 tanggal 18 Juli 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian pada instansi kami, dengan ini disampaikan bahwa sebelum melaksanakan penelitian di PT PLN (Persero) Area Flores Bagian Timur Pusat Listrik Maumere perlu kami kemukakan beberapa syarat antara lain :

1. Selama melakukan penelitian harus mentaati peraturan perusahaan kami dan bertingkah laku baik dan sopan selama melakukan penelitian.
2. Segala resiko yang terjadi selama melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Area Flores Bagian Timur Pusat Listrik Maumere tidak menjadi tanggung jawab PT PLN (Persero) Area Flores Bagian Timur.
3. Apabila syarat tersebut setuju, kami dapat menerima pelaksanaan penelitian sesuai maksud surat tersebut diatas dengan terlebih dahulu menandatangani surat ini.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PH MANAJER

Asman Transaksi Energi Listrik


MATIAS DURA

Setuju dengan Syarat yang ditetapkan

Oleh PT PLN (Persero) Area FBT

Ketua LP3M





BIOGRAFI PENULIS



Hamza Efendi panggilan Hamza lahir di Wuring Kabupaten Sikka pada tanggal 27 maret 1994 dari pasangan Bapak Caco Amis Pijung dan Ibu Jamaria Zainul. Peneliti adalah anak ke tiga dari empat bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di Jalan Daeng Tata Lama Utara, Kel. Sunggu Minasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu MI Muhammadiyah Wuring Kecamatan Alok Barat, Kabupaten Sikka lulus pada tahun 2007, MTS AT-Taqwa Beru Kecamatan Alok Timur, Kabupaten Sikka, lulus pada tahun 2010, MA Muhammadiyah Nangahure, Kecamatan Alok Barat, lulus pada tahun 2013. Tahun 2014 mulai mengikuti program S1 Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.