

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA MARGA NUSANTARA

**MUHAMMAD RHEZA OKTAFIANSYAH ARFAN
A21115304**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA
MARGA NUSANTARA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD RHEZA OKTAFIANSYAH ARFAN
A21115304**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA MARGA NUSANTARA

disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD RHEZA OKTAFIANSYAH ARFAN
A21115304

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 26 Agustus 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Cepi Pahlevi, SE., M.Si	Ketua	1.
2. Dr. Fauziah Umar, SE.,MS.	Sekretaris	2.
3. Prof.Dr. Otto Randa Payangan,SE., M.Si.	Anggota	3.
4. Dr. Muhammad Toaha, SE.,MBA	Anggota	4.
5. Dr. Muhammad Idrus Taba, SE. M.Si.	Anggota	5.



Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Hj. Dien AS Parawansa, M.Si., Ph.D
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : MUH. RHEZA OKTAFIANSYAH ARFAN

NIM : A21115304

Departemen/Program Studi : Manajemen/Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA MARGA NUSANTARA

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 1 Oktober 2020

Membuat Pernyataan,



MUH. RHEZA OKTAFIANSYAH ARFAN

ABSTRAK

Muhammad Rheza Oktafiansyah Arfan. Karyawan pada PT. Bosowa Marga Nusantara pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dibimbing oleh Prof. Dr. Cepi Pahlevi, SE., M.Si. dan Dr. Fauziah Umar, SE., M.S. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Efektifitas kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Tekanan dan tuntutan yang tinggi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang biasa disebut dengan 'stres'. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara.

Data dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder dari PT. Bosowa Marga Nusantara. Data yang dianalisis adalah sampel dari seluruh populasi karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara yang berjumlah 80 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan dianalisis regresi linier berganda dengan menggunakan program Excell 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bosowa Marga Nusantara tidak mengalami tekanan atau merasakan stress dalam melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja secara umum berada pada keadaan baik, dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah karyawan PT Bosowa Marga Nusantara dalam melakukan pekerjaannya tidak merasakan stress kerja yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Tetapi ada beberapa hal yang membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja antara lain, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak sesuai dengan keterampilannya dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan sangat memberatkan. Faktor utama dalam lingkungan kerja yang mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah fasilitas. Dan, disarankan menggali variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain stress kerja dan lingkungan kerja.

Keyword : Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Muhammad Rheza Oktafiansyah Arfan. The influence of work stress and work environment on employee performance at PT. Bosowa Marga Nusantara. Supervised by prof. Dr. Cepi Pahlevi, SE., M.Si. and Dr. Fauziah Umar, SE., M.S. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University.

The effectiveness of the performance of a company is highly influenced by the support of human resources who work in it. High pressure and demands can cause discomfort at work which is known as "stress". The purpose of this study was to determine and explain the effect of work stress on employee performance, the effect of work environment on employee performance and work stress and work environment affect the performance of employees of PT. Bosowa Marga Nusantara.

The data in this study are primary and secondary data from PT. Bosowa Marga Nusantara. The analyzed data is a sample of the entire population of employees of PT. Bosowa Marga Nusantara, amount 80 people. The collecting data method used questionnaires and data was analyzed with multiple linear regression using the Excell 2019 program. The results showed that employees who work at PT. Bosowa Marga Nusantara does not experience pressure or feel stress in doing its work, the work environment is generally in good condition, and employee performance is highly influenced by a conducive work environment. The conclusion of this research is that the employees of PT Bosowa Marga Nusantara do not feel work stress that can interfere with employee performance. But there are several things that make employees feel uncomfortable at work, among others, the work assigned to employees is not in accordance with their skills and the responsibilities imposed by the company are very burdensome. The main factor in the work environment that dominates the influence of employee performance is facilities. And, it is advisable to explore other variables that affect employee performance in addition to work stress and work environment.

Keyword: Work Stress, Work Environment, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Stres Kerja	11
2.2.1 Definisi Stres kerja	11

2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja	14
2.3 Lingkungan Kerja	17
2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik	18
2.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik	19
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja... ..	23
2.4 Kinerja	24
2.4.1 Definisi Kinerja	24
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.5 Tinjauan Empirik	31
2.6 Kerangka Pikir.....	34
2.7 Perumusan Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Penelitian	34
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
3.7 Instrumen Penelitian.....	40
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	41
3.8.2 Analisis Deskriptif	42
3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	43

3.9 Uji Hipotesis.....	42
3.9.1 Uji F	42
3.9.2 Uji T	43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional	38
Tabel 4.1. Hasil Angket Responden mengenai Stress Kerja.....	48
Tabel 4.2. Hasil Angket Responden mengenai Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 4.3. Hasil Angket Responden mengenai Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Stress Kerja.....	53
Tabel 4.5. Hasil Uji Reabilitas variable pada Angket Responden.....	55
Tabel 4.6. Hasil Uji Regresi.....	55
Tabel 4.7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.8. Hasil Uji T.....	57
Tabel 4.9. Hasil Uji Variabel Dominan.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	44
Gambar 4.3. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pengantar Angket	68
Lampiran 2. Data Karakteristik Responden	72
Lampiran 3. Frekuensi Data Responden	75
Lampiran 4. Data Tabulasi Angket	76
Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Angket	80
Lampiran 6. Uji Validitas Dan Reabilitas	86
Lampiran 7. Uji Regresi	89
Lampiran 8. Pedoman Tabel	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.2. Latar Belakang

Efektifitas kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas kinerja perusahaan adalah karyawan sebagai sumber daya manusia, sedangkan kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah efektifitas manajerial (Sunyoto, 2015:4). Baik buruknya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pikiran, perasaan, dan keinginan pada saat melakukan aktifitas pekerjaan. Sikap ini akan sangat menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tekanan yang dihadapi seperti tuntutan untuk dinamis dalam persaingan dan harus memiliki sikap profesionalitas yang tinggi terhadap pekerjaan akan menimbulkan perasaan tertekan atau adanya rasa cemas yang berlebihan. Tekanan dan tuntutan yang tinggi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang biasa disebut dengan 'stres'. Dari hal tersebut dapat dijelaskan bahwa stres adalah reaksi tubuh yang muncul akibat tuntutan yang tinggi terhadap seseorang, sehingga dianggap penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan (Agustin, dkk., 2017; Wirawan, 2012).

Stres adalah suatu respon terhadap sejumlah stimulus akibat beban yang berlebihan dari kemampuan seseorang. Stressor atau penyebab stress merupakan situasi eksternal yang dibebankan secara berlebihan yang berpotensi mengancam atau berbahaya pada diri karyawan. Stres merupakan konsekuensi dari interaksi antara suatu stimulus lingkungan dan respon individual. Tingkat stres kerja

karyawan dapat dinilai dari beberapa aspek, salah satu aspeknya yaitu dari penilaian peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Stres kerja dipaparkan oleh Nugroho dkk (2016) bahwa kinerja pada sebuah perusahaan telekomunikasi mengalami penurunan akibat beban kerja yang melebihi kapasitas karyawannya. Hal tersebut dapat tergambar dari adanya peningkatan pelanggaran jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dalam melakukan pekerjaan menjadi tidak efektif. Salah satu penyebab keterlambatan tersebut karena beban tugas yang diberikan oleh pihak manajerial tidak dapat terselesaikan pada waktunya. Hal tersebut terjadi karena adanya permasalahan yang dihadapi karyawan salah satunya adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu berat bagi karyawan dan harus di selesaikan secepat mungkin. Hal itu mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih diluar jam kantor (lembur) bahkan ada beberapa karyawan yang sampai membawa pekerjaannya ke rumah, yang berdampak pada kurangnya jam istirahat. Kejadian ini berpotensi menimbulkan rasa kelelahan sehingga karyawan tidak dapat memaksimalkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Indikasi lainnya yaitu adanya rasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rutinitas monoton atas pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang juga membuat karyawan merasa cepat jenuh.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran dan (5) Kemampuan bekerja sama. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan suasana karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Proses penilaian kinerja yang digunakan di PT. Bosowa Marga Nusantara dalam mengukur kinerja karyawan adalah melalui *Sistem Manajemen Kinerja*. Sistem ini merupakan sistem evaluasi atau penilaian prestasi kerja karyawan secara periodik. *Sistem Manajemen Kinerja* ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan terkait bidang SDM dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerjanya.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat berkaitan dengan stres kerja dan stres di lingkungan tempat kerja. Kedua faktor ini dapat dianggap sebagai faktor yang memberikan pengaruh cukup besar dan krusial terhadap keberlangsungan kinerja karyawan. Realita yang terjadi saat ini di dalam dunia kerja adalah tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan berat yang ditujukan kepada karyawan untuk diselesaikan.

Pekerjaan yang semakin kompleks muncul sebagai bentuk tantangan yang perusahaan harus hadapi agar bisa tetap dinamis di dalam dunia bisnis. Tuntutan yang besar ini pun menjadi suatu kewajiban yang harus dijalani oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang mendorong jalannya kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. Bosowa Marga Nusantara, diketahui bahwa hasil kinerja karyawan sudah memuaskan namun masih dapat ditingkatkan lagi. Berikut hasil penilaian kualitas kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara dari tahun 2013 – 2018.

Tabel 1.1 Data Rata – rata Kinerja Pegawai Kantor dari Tahun 2013 - 2018

Rata-Rata Kinerja Karyawan					
2013	2014	2015	2016	2017	2018
Performance 3.13	Performance 3.18	Performance 3.16	Performance 3.07	Performance 3.12	Performance 3.16

Sumber : Data Bagian HRD PT. Bosowa Marga Nusantara

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa terdapat fluktuasi dari kualitas kinerja karyawan selama lima tahun terakhir. Berdasarkan wawancara dengan bagian HRD perusahaan, stress kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan atau produktifitas karyawan itu sendiri karena dua faktor ini dapat menentukan para pegawai bekerja dengan giat dan baik untuk dapat menjalankan kerjanya masing – masing dengan baik.

Menurut Handoko (2001) stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung kepada seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut. Stres kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat memberikan ancaman terhadap kemampuan seseorang dalam beradaptasi atau beraktivitas di dalam lingkungannya. Stres kerja memiliki implikasi yang berbeda-beda untuk setiap individu. Stres yang dihadapi dapat bersifat positif atau negatif bergantung pada tingkat toleransi individu yang menghadapi stres tersebut. Stres yang dihadapi juga bergantung pada kemampuan individu dalam bereaksi dan menghadapi stres tersebut.

Dalam perspektif sumber daya manusia, stres kerja dapat menjadi suatu ancaman yang berimplikasi pada penurunan kinerja seorang karyawan. Apabila karyawan menghadapi gejala-gejala stres, mereka akan terganggu dan tidak dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Biasanya stres merupakan gejala yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan sehari-hari terutama di dalam

dunia kerja. Akan tetapi, stres kerja yang besar dapat menyebabkan ketidakberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan menyebabkan penurunan kinerja mereka.

Kinerja karyawan dan efektifitas manajerial adalah gambaran kinerja perusahaan secara umum yang sangat menentukan kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan suatu perusahaan buruk tetapi manajerial perusahaan terstruktur dengan baik, dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja yang buruk, begitu pula sebaliknya. Perusahaan mengharapkan keberhasilan pengelolaan SDM dapat mengelola kinerja masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

PT. Bosowa Marga Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan infrastruktur yang berperan penting dalam mempercepat pembangunan di Indonesia terkhusus untuk wilayah kota Makassar dan sekitarnya. Dengan infrastruktur yang baik akan mempermudah akses distribusi barang dan jasa yang juga berkontribusi dalam pertumbuhan ekonomi negara. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan akan terus mengembangkan jaringan jalan dan jembatan dengan memperoleh rute jalan strategis dan potensial yang baru. PT. Bosowa Marga Nusantara kini telah menjadi salah satu perusahaan untuk pengembangan jalan, saat ini perusahaan ini sedang mengerjakan proyek tol layang Pettarani dengan rute sepanjang jalan A.P.Pettarani.

Perusahaan dalam kontrak kerjanya menyetujui kesepakatan tentang penyelesaian pekerjaan dimana proyek jalan tol layang ini ditargetkan telah rampung pada tahun 2020 mendatang. Penyelesaian pekerjaan yang telah disepakai sangat bergantung pada kerja sama antar semua elemen yang berada di dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut dituntut adanya senergitas antara semua komponen kerja didalamnya dalam memenuhi semua target kerja yang telah

dibebankan kepada setiap karyawan. Berkaitan dengan fenomena antara stres dengan pengaruh lingkungan kerja yang dihadapi karyawan, maka dilakukan penelitian untuk menganalisa kegiatan di PT. Bosowa Marga Nusantara. Beban kerja yang dihadapi karyawan adalah adanya tuntutan kerja yang telah disepakai untuk dapat menyelesaikan segala proyek dan tugas yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi stress kerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bosowa Marga Nusantara ?
3. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan kepada PT. Bosowa Marga Nusantara ataupun perusahaan lainnya sebagai bahan acuan dalam memperhatikan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja dalam melakukan manajemen kinerja karyawan.
2. Kegunaan Bagi Akademis
 - a. Sebagai bahan masukan yang dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan dan teori konseptual tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan masukan dan referensi untuk peneliti lain yang hendak melakukan penelitian yang berkaitan dengan stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat dikemukakan ke dalam tiga bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

penulis akan mengawali penelitian dengan menjelaskan tentang latar belakang masalah yang memicu munculnya permasalahan yang akan dikaji. Dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis menentukan rumusan masalah yang akan digunakan sebagai acuan dalam menentukan hipotesis. Bab ini juga akan menjelaskan tentang tujuan dan manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam

melakukan penelitian ini. Serta penulis akan menjabarkan sistematika yang digunakan dalam melakukan penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Penulis akan menguraikan tentang landasan teori yang digunakan terkait dengan hal-hal yang dibahas dalam penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan tentang tinjauan empirik yang dijadikan landasan oleh penulis, kerangka pikir yang digunakan dan hipotesis yang diusulkan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Penulis akan menjabarkan tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan, variabel penelitian dan definisi operasional penelitian, uji validitas dan reliabilitas serta metode yang digunakan dalam melakukan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengelolaan data dan pembahasan mengenai pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi yang harus senantiasa dikembangkan oleh perusahaan dalam menghadapi tantangan di lingkungan bisnis. Menurut Dessler **Invalid source specified**. manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Kaswan dan Akhyadi (2015, p. 28), perencanaan SDM adalah aktivitas khusus yang menangani kebutuhan SDM dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat, menuntut kepekaan organisasi untuk merespon perubahan yang akan terjadi sehingga mereka tetap eksis dalam kancah persaingan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dalam penerapannya di dalam lingkungan organisasi yang dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*planning*)

Merupakan proses penentuan program personalia yang membantu tercapainya sasaran yang telah disusun.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan kegiatan untuk mengorganisaasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, pengaruh kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan perusahaan.

c. Pengarahan (*directing*)

Merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerjasama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi manajerial yang berpengaruh dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (*recruitment*)

Merupakan usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.

c. Kompensasi (*compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan.

d. Integrasi (*integration*)

Merupakan usaha untuk menghasilkan suatu keselarasan yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*maintainance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar karyawan mau bekerjasama.

f. Pemberhentian (*separation*)

Merupakan keputusan pengarah kerja dan mengembalikannya kepada lingkungan masyarakat.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Definisi Stres Kerja

Tantangan yang semakin besar yang dihadapi oleh perusahaan mendorong terbentuknya tuntutan yang besar untuk dihadapi dan dipenuhi oleh karyawan. Karyawan saat ini dituntut untuk bekerja dan memenuhi kriteria tertentu demi terciptanya kinerja yang baik. Tuntutan yang dihadapi oleh karyawan muncul sebagai dorongan demi kemajuan kinerja yang diharapkan perusahaan. Menurut Charles D. Spielber **Invalid source specified**. mengatakan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam

lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan. Menurut Sunyoto **Invalid source specified.** stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada orang.

Stres muncul sebagai bentuk interaksi antara individu dan lingkungan yang berkaitan dengan bagaimana lingkungan memberikan stimulasi dan bagaimana individu memberikan respon. Soewondo **Invalid source specified.** menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Maka, dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul sebagai hasil interaksi dari gangguan-gangguan yang dialami karyawan yang mendorong pada ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Gibson **Invalid source specified.**, secara umum stres kerja dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Stressor Individu

Stressor individu meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individu lainnya.

b. Stressor Organisasi

Stressor organisasi meliputi:

- Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, *temperature* dan ventilasi).
- Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial).

Berdasarkan pengelompokan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu merupakan faktor yang sifatnya internal, artinya berasal dari dalam individu itu sendiri. Sedangkan faktor organisasi merupakan faktor yang sifatnya eksternal, artinya berasal dari luar individu itu sendiri, dalam hal ini berasal dari lingkungan organisasi atau tempat kerja. Kedua faktor tersebut dapat menggambarkan bagaimana karyawan mengalami konflik atau pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki. Stres kerja muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan-tuntutan yang datang dari pekerjaan.

Terdapat beberapa sudut pandang konseptual terhadap stres kerja, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus adalah suatu pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan, dimana stres dipandang sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Sedangkan stres sebagai respon adalah suatu pendekatan yang memandang stres sebagai konsekuensi dan interaksi antara stimulus lingkungan dan respon individu. Adapun stres sebagai stimulus-respon merupakan pendekatan yang memandang bahwa stres dapat bekerja

sebagai bentuk dorongan dan juga bentuk dari konsekuensi yang muncul akibat adanya factor penyebab stress (stressor).

2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja (Stressor)

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres yang dihadapi karyawan. Menurut Sunyoto **Invalid source specified.**, faktor penyebab stres kerja dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat menyebabkan stres pada diri seseorang ditentukan oleh:

- a. Kepribadian, yaitu sistem psikologi yang dimiliki seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya.
- b. Kemampuan, yaitu kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- c. Nilai budaya, yaitu keyakinan yang dipahami seseorang (atau bersama) yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial serta mempengaruhi sikap dan perilakunya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang menyebabkan stres dapat berasal dari dua faktor, yaitu:

- a. Faktor pekerjaan (organisasi) antara lain adalah kondisi fisik pekerjaan, tuntutan tugas, pengembangan karir yang mencakup ketidakpuasan pekerjaan, hubungan kerja meliputi hubungan antar karyawan dan gaya kepemimpinan, struktur dan karakteristik organisasi.

- b. Faktor di luar pekerjaan (non-organisasi) antara lain adalah masalah keluarga, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan serta konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Dalam menilai stres kerja, beberapa indikator penyebab stres yang dikemukakan oleh Robbins **Invalid source specified**. dikelompokkan menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

- a. Ketidakpastian Ekonomi

Merupakan keadaan yang menggambarkan ketidakpastian ekonomi yang diakibatkan oleh perubahan siklus bisnis.

- b. Ketidakpastian Politik

Ketidakpastian politik bagi kalangan pegawai tertentu mungkin tidak berpengaruh secara langsung, akan tetapi apabila keadaan politik yang tidak stabil yang terjadi secara terus menerus dapat menimbulkan kecemasan yang dapat menimbulkan stres.

- c. Ketidakpastian Teknologi

Ketidakpastian teknologi merupakan faktor lain yang dapat menimbulkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang pegawai menjadiketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat. Komputer, robot, mesin, otomisasi, dan ragam-ragam lain dari

inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stress.

2. Faktor Organisasi

a. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja secara fisik.

b. Tuntutan Peran

Merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Organisasi

a. Faktor Persoalan Keluarga

Masalah keluarga seperti kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Permasalahan Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stress bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dari kerja.

c. Karakteristik Kepribadian Bawaan

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

2.3 Lingkungan Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja internal dari beberapa ahli, menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan aman memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempat dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan

kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:130) menyebutkan bahwa lingkungan kerjainternal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Agus Ahyari (2006:150) lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja internal adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja. Menurut Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

2.3.1 Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun

mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai. Dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2.3.2 Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2005) instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Suyadi prawirosentono (2006) yang mengutip pernyataan prof. Myon woo lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen instansi hendaknya

membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas pegawai. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi instansi untuk mencapai tujuan.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2007:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a. Penerangan / cahaya ditempat kerja

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

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sikrulasi udara di tempat kerja

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

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikhendaki oleh telinga karena 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 dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya, alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Dekorasi di tempat kerja

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

h. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan antar pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang diembangkannya.

2.4 Kinerja

2.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil dari pelaksanaan kerja. Menurut Rifai **Invalid source specified.**, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Mangkunegara **Invalid source specified.** kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bentuk perilaku nyata yang dihasilkan oleh setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan peran yang dimiliki di dalam perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri (2008) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Hasibuan Melayu (2007) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Wibowo (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Selanjutnya Mangkunegara (2006:9), mengemukakan bahwa: "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. Menurut Umar Husein (2005:104) "kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi suatu pameran umum keterampilan". Menurut Veithzal Rivai (2008:309) mengemukakan kinerja adalah "merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Nawawi (2005:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya “(a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri,(c) berpengendalian diri, (d) kompetensi. Didalam manajemen terdapat 3 (tiga) jenis kinerja yang terdiri atas:

a. Kinerja pegawai

Definisi kinerja pegawai adalah hasilkerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

b. Proses manajemen kinerja

Seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan, penilaian kerja sering disebut sistem manajemen kinerja.

c. Kinerja organisasi

Kinerja organisasi merupakan indicator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota prganisasi serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hani Handoko T (2005), menyatakan “pengukuran kinerja adalah memberi umpan balik kepada manajemen dalam bentuk informasi mengenai pelaksanaan suatu rencana dan titik-titik dimana perubahan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian“. Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2005:18), terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yaitu:

a. Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

b. Aspek kualitatif meliputi:

1. Ketetaoan kerja dan kualitas pekerjaan.
2. Tingkat kemampuandalam bekerja.
3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

Menurut Sugiyono (2005:30), menyebutkan ada beberapa tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Apakah output yang dihasilkan telah sesuai dengan prosedur dan system kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan – perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dilihat dari kualitas kerja yang sudah ada.

2. Target

Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

4. Tanggung jawab

Tanggungjawab merupakan suatu sikap yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. tanggung jawab sangat diperlukan. sikap bertanggung jawab sangatlah dibutuhkan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan, seorang pemimpin yang memimpin dengan penuh tanggung jawab akan berdampak positif bagi instansi maupun pegawainya.

5. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).

6. Wawasan

Wawasan merupakan pandangan, pendapat, pengertian dari ilmu pengetahuan yang ada.

7. Kreatifitas

Kreatifitas adalah sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide – ide atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Robert L, Mathis dan John H. Jackson (2006:74), factor yang mempengaruhi kinerja individu adalah tenaga keberadaan pekerjaan mereka. Motivasi, dukungan yang di terima mereka dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:74), menyatakan bahwa fakta yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan) .Oleh karena itu pegawai harus di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Factor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja motivasi merupakan kondisi b yang mengerjakan diri pegawai terarah, untuk mencapai tujuan kerja.sikap mental merupakan merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Clelland seperti yang dikutip Mangkunegara (2009:68), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif prestasi dengan pencapaian kerja. Motif prestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan atau dengan sebaik –baiknya, agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja).

Menurut Gibson (2008:112), ada tiga faktor yang mempengaruhi latar belakang terhadap kinerja yaitu:

a. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan. kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.

b. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain – lainya

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) menilai maupun kelompok dalam suatu aktivitas yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh *Winardi (2007)* lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak konduktif. Lingkungan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan

berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

2.5 Tinjauan Empirik

Penelitian terkait dengan Pengaruh Stressor dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya sehingga hasil penelitian tersebut dapat dijadikan landasan untuk penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu antara lain terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

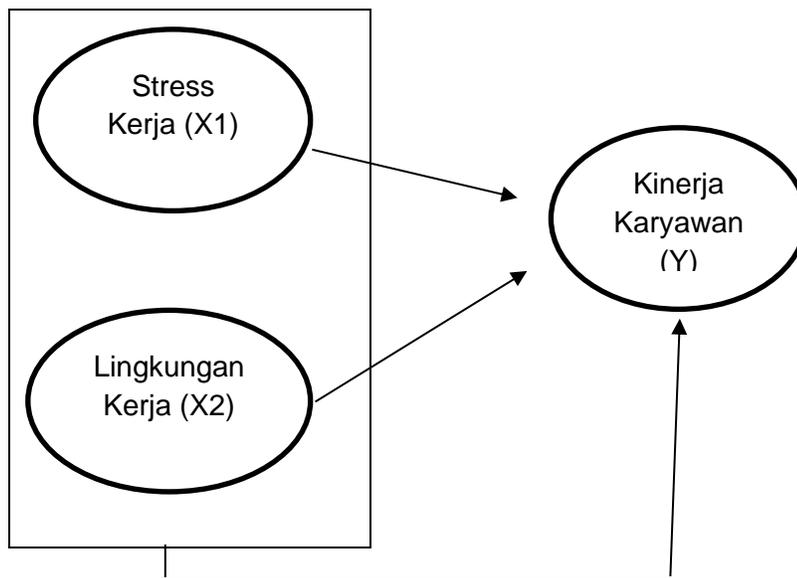
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aldy Pambudi Wicaksono	Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan depot LPG Balongan PT Pertamina Persero	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan depot LPG PT. Pertamina Persero serta stress kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan.
2	Khoirunnisa	Pengaruh lingkungan kerja	Dari hasil penelitian

	Isnaini	dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)	menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Merca Candra Pratama	Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah provinsi Lampung	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan serta positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah provinsi Lampung
4	Taufiq Prasetya Pradana	Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable intervening kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Mandiri)	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variable stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Persero.
5	Afif Sawan	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja perkantoran PT Bank Tabungan Negara	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan, dan motivasi kerja

		(Persero) Tbk Syariah Semarang	berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan produktifitas kinerja yang baik.
--	--	--------------------------------	---

2.6 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.7 Perumusan Hipotesis

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

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Bosowa Marga Nusantara.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara.

H3 : Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Marga Nusantara.