

**SKRIPSI**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT**  
**LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU INDUK**  
**JENEPONTO**

**SRIKANDI AYU LESTARI**  
**K011171551**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan  
Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN  
TRANSMISI DAN Gardu Induk JENEPONTO**

Disusun dan diajukan oleh

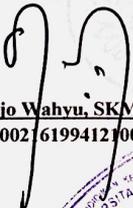
**SRIKANDI AYU LESTARI**  
K011171551

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 10 Desember 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes  
Nip. 197002161994121001

  
dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D  
Nip. 195804041989031001

Ketua Program Studi,



Dr. Surtah, SKM, M.Kes  
Nip. 197405202002122001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis  
Tanggal 10 Desember 2021.

Ketua : Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes

(.....)

Sekretaris : dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D

(.....)

Anggota :

1. Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS, Ph.D

(.....)

2. Prof. Dr. dr. H. Muh. Syafar. MS

(.....)



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah wasshalaatu wassalamu 'ala rasulillah. 'amma ba'ad.*

Syukur yang tak akan pernah terhingga penulis haturkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jenepono” dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Proses penyusunan skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka kesempatan ini, terkhusus dan istimewa penulis menyampaikan dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya untuk Mama dan Kakak atas kasih sayang, cinta, perhatian, pengorbanan, limpahan materi yang selalu menyertai setiap langkah penulis dan doa dalam setiap akhir sujudnya, serta teman – teman tersayang yang selalu mendoakan, memberi dukungan dan semangat bagi penulis. Saya bersyukur mempunyai kalian. Terima kasih Ya Allah, engkau telah memberikan nikmat karunia yang begitu indah karena telah menghadirkan mereka dalam kehidupanku, hingga kudapat mengenal akan keAgungan cintaMu.

Penyusunan skripsi ini bukanlah buah dari kerja keras penulis sendiri. Semangat serta bantuan dari berbagai pihak telah mengantarkan penulis hingga berada di titik ini. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Sukri Palluturi, SKM., M.Kes., M.sc.PH.,Ph.D selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat, bimbingan, motivasi, serta dukungan dalam akademik dunia perkuliahan di FKM Unhas.
2. Bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu S.KM., M.Kes. ,selaku pembimbing I dan Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D , selaku pembimbing II, yang selalu siap memberikan bimbingan, nasihat, ilmu, motivasi, dan saran-

saran serta telah meluangkan waktunya membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

3. Bapak Prof. Dr. dr. Muh. Syafar, MS , selaku dosen penguji dari Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Yahya Thamrin, S.KM, M.Kes, MOHS, Ph.D selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin sekaligus selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan serta arahan yang dapat memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Prof Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A selaku rektor Unhas dan Bapak Dr. Aminuddin Syam, S.KM., M.Kes., M.Med.Ed selaku Dekan Faklutas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan di fakultas ini.
7. Staff dan pegawai di FKM Unhas yang telah membantu dalam seluruh pengurusan dalam pelaksanaan kuliah selama di FKM Unhas baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Kakak Nita selaku staff Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang penuh dedikasi menjalankan tugas dan amanahnya dengan baik pada saat pengurusan administratif.
9. Pimpinan perusahaan dan Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar dan Unit Layanan Transmisi dan Gardu induk Jeneponto yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung.
10. Bapak Supardin selaku Manager ULTG Jeneponto yang telah membantu peneliti dalam pengambilan data dan memberikan izin penelitian.

11. Pak Alam selaku *Supervisor* K3 selama magang dan meneliti serta kakak-kakak ULTG Jeneponto yang selalu memberikan dukungan serta memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga kepada penulis.
12. Sahabat saya Firda, Citra, Kak Dilla dan Tiara yang sedari kecil sampai sekarang dan semoga selamanya selalu kebersamai, mendukung, menolong serta memberikan semangat dan motivasi disetiap langkah penulis.
13. Teman seperjuangan Rifdah, Nani, Hikmah, yang menjadi garda terdepan dalam perjalanan perkuliahan penulis dan selalu memberikan motivasi, semangat, dukungan serta memberikan peran penting dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Teman magang dan meneliti Sonia, Nirma, Milda, Vira yang selalu sigap dalam memberikan bantuan, semangat serta menjadi saksi perjuangan selama proses magang dan penelitian berlangsung yang memberikan pengalaman yang sulit untuk dilupakan.
15. Teman berjuang selama seminar proposal Alvira dan teman berjuang selama proses penyelesaian skripsi Nur Mahdiyah yang selalu menemani, memberikan semangat serta dukungan.
16. Teman seperjuangan FKM Unhas angkatan 2017 khususnya teman-teman K3 2017 yang memberikan warna-warna kehidupan selama masa perkuliahan.
17. Serta seluruh pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya yang telah banyak memberikan bantuannya dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kepenulisan yang lebih baik agar dapat bermanfaat bagi orang lain sebagai pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, Desember 2021

Penulis

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Makassar, Mei 2021

**SRIKANDI AYU LESTARI**  
**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN**  
**STRESS KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)**  
**UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU**  
**INDUK JENEPONTO”**

**(xii + 82 Halaman + 16 Tabel + 2 Gambar + 5 Lampiran)**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya. Untuk meningkatkan produktivitas Karyawan diperlukan kinerja karyawan yang tinggi, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja, stress kerja, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan menggunakan metode *cross sectional study* dengan sampel sebanyak 49 karyawan yang didapatkan melalui teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh masa kerja  $p = 0.008$  terhadap kinerja karyawan serta tidak ada pengaruh umur  $p = 1.000$ , lingkungan kerja  $p = 0.112$ , stress kerja  $p = 0.181$ , tingkat pendidikan  $p = 0.409$  terhadap kinerja karyawan.

Adapun kesimpulannya yaitu tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja, stress kerja, umur, tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan serta terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja

.

## **SUMMARY**

*Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety  
Makassar, November 2021*

**SRIKANDI AYU LESTARI**

***“THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND  
WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT. PLN (PERSERO) JENEPONTO SUBSTATION  
SERVICE AND TRANSMISSION UNIT”***

***(xii + 82 Pages + 16 Tables + 2 Figures + 5 Attachments)***

*There are several factors that can affect employee performance in achieving company goals, namely salary, work environment, organizational culture, leadership and work motivation, work discipline, job satisfaction, communication, and other factors. To increase employee productivity, high employee performance is needed, because the success or failure of a company in achieving its goals is greatly influenced by the performance of its employees. Therefore, one way to improve employee performance is to minimize work stress and create a good and conducive work environment.*

*The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between work environment, work stress, age, education level and years of service on employee performance. This research is an observational study using a cross sectional study method with a sample of 49 employees obtained through a simple random sampling technique. This research was conducted in November 2021 at PT. PLN (Persero) Jeneponto Transmission Service Unit and Substation*

*The results showed that there was an effect of working period  $p = 0.008$  on employee performance and no effect on age  $p = 1,000$ , work environment  $p = 0.112$ , work stress  $p = 0.181$ , education level  $p = 0.409$  on employee performance.*

*The conclusion is that there is no relationship between work environment, work stress, age, education level and employee performance and there is a relationship between tenure and employee performance.*

*Keywords: Work Environment, Work Stress, Performance*

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                                |            |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                         | <b>ii</b>  |
| <b>RINGKASAN.....</b>                               | <b>v</b>   |
| <b>SUMMARY .....</b>                                | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                             | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                           | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                          | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                        | <b>xi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                      | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang Masalah .....                     | 1          |
| B. Rumusan Masalah .....                            | 9          |
| C. Tujuan Penelitian .....                          | 10         |
| D. Manfaat Penelitian .....                         | 10         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                | <b>12</b>  |
| A. Tinjauan Umum tentang Kinerja Karyawan .....     | 12         |
| B. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja .....     | 24         |
| C. Tinjauan Umum tentang Stress Kerja .....         | 34         |
| D. Tinjauan Umum tentang Umur .....                 | 38         |
| E. Tinjauan Umum tentang Masa Kerja .....           | 39         |
| F. Tinjauan Umum tentang Tingkat Pendidikan .....   | 42         |
| G. Kerangka Teori .....                             | 50         |
| <b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>                | <b>51</b>  |
| A. Dasar Pemikiran Variabel yang di Teliti .....    | 51         |
| B. Kerangka Konsep Penelitian .....                 | 53         |
| C. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif ..... | 54         |
| D. Hipotesis Penelitian .....                       | 59         |
| <b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>               | <b>61</b>  |
| A. Jenis Penelitian .....                           | 61         |
| B. Lokasi dan Waktu penelitian .....                | 61         |
| C. Populasi Dan Sampel .....                        | 61         |

|  |           |
|--|-----------|
| D. Instrument Penelitian .....           | 63        |
| E. Sumber Data .....                     | 63        |
| F. Pengumpulan Data .....                | 64        |
| G. Pengolahan .....                      | 65        |
| H. Analisis Data .....                   | 66        |
| I. Penyajian Data .....                  | 67        |
| <b>BAB V HASIL DN PEMBAHASAN.....</b>    | <b>68</b> |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian ..... | 68        |
| B. Hasil Penelitian .....                | 69        |
| C. Pembahasan .....                      | 78        |
| <b>BAB VI KERANGKA KONSEP .....</b>      | <b>84</b> |
| A. Kesimpulan .....                      | 84        |
| B. Saran .....                           | 84        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>              | <b>86</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                    | <b>89</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan .....                          | 8  |
| Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....     | 69 |
| Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Responden .....              | 70 |
| Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden ...  | 70 |
| Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden .....        | 71 |
| Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan Responden .....           | 71 |
| Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur pada Pekerja .....           | 72 |
| Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja pada Pekerja...  | 72 |
| Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Stress Kerja pada Pekerja.....    | 73 |
| Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Pekerja.. | 73 |
| Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja pada Pekerja.....     | 74 |
| Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja pada Pekerja .....       | 74 |
| Tabel 5.12 Hubungan Umur dengan Kinerja Karyawan .....                       | 75 |
| Tabel 5.13 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....           | 75 |
| Tabel 5.14 Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan.....                | 76 |
| Tabel 5.15 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan .....         | 77 |
| Tabel 5.16 Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Karyawan .....                 | 77 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Gambar 1. Kerangka Teori .....  | 50 |
| Gambar 2. Kerangka Konsep ..... | 53 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....     | 90  |
| Lampiran 2. <i>Output</i> Hasil SPSS ..... | 95  |
| Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian.....    | 101 |
| Lampiran 4. Surat Izin Penelitian .....    | 103 |
| Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup .....     | 104 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang harus dijaga oleh perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menunjang sebuah organisasi dapat berkembang maju ataupun dapat mengalami kemunduran. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi, sehingga muncul suatu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana kegiatan tersebut sebagai wadah pengembangan kinerja karyawan yang merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Widiatmo, 2020).

Setiap organisasi yang ada termasuk organisasi pemerintahan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dikarenakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya yang telah ditentukan sejak awal, maka setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat melayani kebutuhan konsumennya (masyarakat), hal ini sesuai dengan esensi dari keberadaan suatu organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk melayani masyarakat dan menjamin kesejahteraan kehidupan masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu pencapaian tujuan dari organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Widiatmo, 2020).

Kinerja karyawan menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Fahmi (2016:137) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, sehingga dalam mencapai tujuan organisasi setiap karyawan diwajibkan untuk meningkatkan kinerjanya yang akan secara otomatis berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja (Potu, 2013).

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu Instansi (Handoko 2008:295). Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi pemerintah. Selain itu dengan memberikan pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja Pemerintahan. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintahan ditentukan oleh kinerja pegawai (Takasenseran, dkk. 2014).

Indonesia saat ini sedang berusaha menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di setiap lingkungan kerja maupun perusahaan, hal ini sebagai bentuk mandatori atau amanah dari pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 tahun 2012. Menurut data International Labour Organization (ILO) tahun 2013 ada 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Tercatat oleh BPJS Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus di Indonesia.

Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja (BPJS Ketenagakerjaan,2015). Beberapa kasus di negara maju, faktor-faktor fisik, kimia, dan biologi sudah cenderung bisa dikendalikan karena mudah terlihat, sehingga gangguan kesehatan akibat faktor-faktor tersebut sudah banyak berkurang, namun saat ini justru faktor individu dan faktor psikososial yang perlu menjadi perhatian lebih (Irwandi, 2007).

Faktor psikososial yang merupakan salah satu bahaya di tempat kerja kerap kali tidak disadari oleh para pekerja maupun pihak manajemen. Hal tersebut merupakan faktor psikososial yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik, mental maupun emosional para pekerja, seperti gangguan muskuloskeletal, stres, dan penyakit psikomatis yang menjadi penyebab meningkatnya penyakit akibat hubungan pekerjaan (Kementerian Kesehatan, 2011).

Laporan National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH) menunjukkan bahwa terdapat dua penelitian mengenai tingkat stres kerja ditempat kerja di Amerika, yang pertama hasil survei yang telah dilakukan oleh Familier and Work Institue menunjukkan sejumlah 26% pekerja sering mengalami stres ditempat kerja, yang kedua hasil survei yang telah dilakukan oleh Yale University menunjukkan sebanyak 20% pekerja mengalami stres kerja.10 Indonesia dengan jumlah pekerja mencapai 120,4 juta orang di bulan february 2012 menunjukkan timbulnya dampak buruk yang cukup besar akibat dari kejadian stres akibat kerja tersebut (Badan Pusat Statistik, 2012).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya (Siaigian, 2013). Dari beberapa faktor tersebut, faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja berkaitan langsung dalam berjalannya proses kerja yang dilakukan karyawan ditempat kerja (Manullang, 2019).

Lingkungan Kerja yaitu suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan

dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Polakitang, dkk. 2019).

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan yang nyaman bagi karyawan akan memberikan kesan positif dalam mempengaruhi para karyawan untuk bekerja lebih semangat, serta meningkatkan daya konsentrasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang buruk bagi karyawan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi karyawan saat bekerja, dalam jangka panjang lingkungan kerja yang buruk dapat berpotensi meningkatkan kondisi stres pada karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress 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. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002, h.318) stress 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 (Septiono, 2010).

Kemudian menurut Polakitang, dkk. 2019 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. 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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stress seorang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

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

Septianto (2010) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan sampel sebanyak 30 orang ini menghasilkan nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,666 dengan  $p$  value  $0,102 > \alpha = 0,05$  dan variabel stress kerja mempunyai  $t$  hitung sebesar  $-1,385$  dengan  $p$  value  $0,173 > \alpha = 0,05$ . Secara simultan variabel lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 8,40 %.

Saputra (2014) dengan judul Pengaruh Stress dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Corporation. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dengan responden sejumlah 109 orang ini menunjukkan hasil uji F dihitung sebesar 34,860 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien korelasi 0.630.

Gaffar (2012) dengan judul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan organisasi stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu faktor organisasi sebesar 58,5%.

Selain dari pada faktor lingkungan kerja dan stress kerja terdapat beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu faktor usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Tingkat pendidikan dan lamanya bekerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Karena kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Apabila diantara salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil dari kerja itu sendiri.

Hubungan antara usia dan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang

mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun.

Umur adalah sesuatu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Pada umumnya usia yang telah lanjut kemampuan fisiknya juga menurun. Proses menjadi tua akan disertai kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan-perubahan pada fungsi fungsi tubuh, sistem kardiovaskuler dan hormonal. Semakin tua umur seseorang, maka kebutuhan energi semakin menurun (Suma'mur, 2009).

Pengertian pendidikan sesuai dengan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional disebutkan pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Dengan memerhatikan pengertian pendidikan seperti yang dikemukakan diatas, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemapuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang (Pidarta, 2009).

Masa kerja karyawan dalam perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih lama akan semakin banyak menyimpan informasi dan keterampilan dalam bekerja. Masa kerja yang lebih lama cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasarkan pengalaman yang dimiliki, emosi yang lebih stabil sehingga lancer dan mantap dalam bekerja. Namun masa kerja yang semakin lama juga dapat memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan (Suma'mur, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Laurencia dan Riyanto (2013), dengan judul "Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Sarana Informasi Bermutu" menunjukkan bahwa dari analisis diketahui, juga menunjukkan dari teknik regresi dan signifikan, yang menyatakan bahwa baik secara parsial dan bersama-sama yang positif dan signifikan dari kinerja karyawan. Dari dua variabel independen, pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan pada bulan Januari 2021 pada karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto terdapat beberapa faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan**

| No. | Faktor Penyebab  | %    |
|-----|--|------|
| 1.  | Pengurangan fasilitas dan pengurangan tunjangan kesejahteraan karyawan | 62,5 |
| 2.  | Beban kerja  | 50   |
| 3.  | Konflik dengan diri sendiri  | 37,5 |
| 4.  | Jenis pekerjaan  | 12,5 |

*Sumber : Hasil Pra-Survey Karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto*

Adapun penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto yang merupakan Sub Unit Pelaksana yang melaksanakan kegiatan pengoperasian dan pemeliharaan rutin transmisi dan gardu induk di wilayah kerjanya secara efisien sesuai standar yang ditetapkan untuk menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik. Pada ULTG Jeneponto ini sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Maka dari itu langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengurangi stress kerja ialah dengan melihat lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto. Dari hasil observasi yang telah dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya berjauhan antara satu gardu induk ke gardu induk lainnya cenderung memiliki suhu udara yang panas, berhadapan dengan berbagai tegangan arus listrik yang dapat membahayakan pekerja, bekerja di bawah terik matahari dengan beban kerja yang cukup berat merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stress kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto?
3. Apakah umur berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto?
4. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto?

5. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini dibedakan menjadi 2 tujuan yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus :

#### **A. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mencari ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto.

#### **B. Tujuan Khusus**

- 1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto
- 2) Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto
- 3) Untuk mengetahui apakah umur berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto
- 4) Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto
- 5) Untuk mengetahui apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk melatih berpikir sistematis dalam menganalisis dan memberikan solusi suatu masalah.

2. Manfaat bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. PLN (Persero) UPT Makassar ULTG Jeneponto dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Peneliti

Memberi kesempatan penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

4. Manfaat bagi Pihak Lain

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

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Syafriana, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2010). Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal

dari dalam perusahaan seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan (Murni, 2007).

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Gomez (dalam Utomo, 2006) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (Judgement Performance Evaluation) ini maka ada beberapa dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

1. Quality of Work (kualitas kerja)

Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Quantity of Work (kuantitas kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

3. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan

4. Quality of Work (kualitas kerja)

Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

5. Quantity of Work (kuantitas kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

6. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

7. Creativeness (kreatifitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

8. Cooperative (kerjasama)

Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.

9. Initiative (inisiatif)

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang.

10. Dependability (ketergantungan)

Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

11. Personal Quality (kualitas personil)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

## 2. Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja yang baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

## 3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

## 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

## 5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 6. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

## 8. Kepribadian

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

#### 9. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 10. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

#### 11. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Yuniarti, 2014).

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Gibson (2008) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

- a. Variabel Individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja.
- b. Variabel Organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

- c. Variabel Psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

### c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana kerja yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja supaya dapat memperbaiki kinerja. Perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini dan pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang relevan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
5. Menghindari konsukwensi dari rendahnya kualitas;

6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Karena itu, orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan. Persyaratan itu diantaranya:

1. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu;
2. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja;
3. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya; dan
4. Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rutin secara sadar.

Ukuran kinerja pada saat yang sama dapat pula merupakan sasaran organisasi. Ukuran ini memberikan pengukuran yang jujur tentang progres atau prestasi individu dan tim. Ukuran kinerja akan memberikan dasar untuk umpan balik yang terbaik.

Wibowo mengemukakan adanya 3 (tiga) dasar pengembangan ukuran kinerja sebagai alat untuk meningkatkan efektifitas organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dipertimbangkan penting oleh pelanggan.
2. Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis mengindikasikan apa yang harus diukur.
3. Memberikan perbaikan kepada tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberi kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi tim, dan informasi tentang apa yang berjalan dan tidak berjalan (Wibowo, 2007).

#### **d. Evaluasi Kinerja dan Manfaatnya**

Penilaian prestasi adalah proses di mana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktifitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka.

Adapun manfaat evaluasi prestasi/ kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan, dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi tersebut.

2. Standar kompensasi yang layak

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil bagi karyawan.

3. Penempatan karyawan

Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer, dan emosi. Karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi risiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang negatif maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan senior. Namun, hasil yang baik ataupun positif hendaknya tidak membuat organisasi tidak berbesar hati dulu, karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi karyawan.

#### 5. Jenjang karier

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karier karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan.

#### 6. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk, mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia di dalam organisasi

#### 7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karier karyawan, dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Informasi ini begitu pentingnya sehingga mampu mengurangi kesalahan pengambilan keputusan yang tidak tepat

#### 8. Kesalahan desain pekerjaan

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak atau kurang cocok pada karyawan. Untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut.

#### 9. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

#### 10. Tantangan eksternal

Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan karyawan, dan sebagainya (Kusyadah, Rachmawati, 2008).

**e. Hambatan dalam Evaluasi Kinerja**

Evaluasi yang dilakukan dengan adil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang tidak berprestasi baik akan memperoleh umpan balik dan diharapkan akan meningkatkan prestasinya. Namun, kadang cara evaluasi tidak memperbaiki kondisi. Karyawan yang dapat merasa tersinggung atau putus asa. Hal ini akan semakin memperburuk prestasinya. Dengan demikian, Manjer harus hati-hati dalam menjelaskan evaluasinya terhadap karyawan. Evaluasi diharapkan menjadi proses kontinu yang diharapkan bagian integral dari proses interaksi antara amajer dengan karyawan.

Berikut beberapa faktor yang mungkin dapat menjadi hambatan dalam penilaian evaluasi prestasi yang adil:

1. Perubahan Standar

Standar yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi pengukuran prestasi karyawan. Sebagai contoh, manajer mungkingcenderung memberikan penilaian yang baik terhadap karyawan yang kelihatannya penurut dibandingkan karyawan yang suka membantah, meskipun karyawan tersebut mempunyai prestasi yang bagus.

2. Hallo effect

Penilaian manajer terhadap prestasi karyawan secara keseluruhan hanya bergantung pada satu atau beberapa aspek saja. Efek tersebut merupakan efek berantai. Biasanya hal ini terjadi karena pimpinan melibatkan emosi dalam sebuah penilaian, menilai terlalu lunak atau keras, melibatkan prasangka pribadi, serta menilaiberdasarkan data atau fakta dari waktu yang paling akhir saja.

3. Perbedaan sifat manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda.

Penilaian karyawan bisa menjadi berbeda. Penilaian karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer. Karena itu, disarankan untuk membuat standar/ pedoman penilaian untuk dijadikan patokan penilaian agar penilaian secara adil dapat diwujudkan dan karyawan terhindar dari bias yang disebabkan karakter manajer.

4. Perbedaan stereotype tertentu

Manajer dapat menjadi bias karena faktor etnis, jenis kelamin, atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal itu, manajer harus berpegang pada pedoman/standar tertulis dan hasil penilaian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis sehingga dapat dipertanggungjawabkan (Kusyadah, Rachmawati. 2008)..

#### **f. Teknik – Teknik Penilaian Kinerja**

Sebagian besar metode evaluasi prestasi bertujuan meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia. Beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi bagi karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Rating Scale. Penilaian prestasi metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek.
2. Checklist. Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilaian memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.
3. Critical Incident Technique. Critical incident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun yang tidak baik.
4. Skala penilaian berjangka perilaku. Skala penilaian berjangka perilaku adalah penilaian yang dilakukan dengan membuat

spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi elemen-elemen unjuk kerjanya adalah memberikan pengajaran, melakukan penelitian, memberikan bimbingan pad mahasiswa, dan membuat soal.

5. Pengamatan dan tes uji untuk kerja. Pengamatan dan tes uji kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan. Misalnya seseorang pilot setiap enam bulan sekali menjalani tes yang meliputi pengujian pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dalam menerbangkan pesawat, yang dilakukan secara langsung dengan menerbangkan pesawat atau dalam simulator, dan tes kesehatan.
6. Metode perbandingan kelompok. Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan (rangkingh method), pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (force distribution), pemberian poin atau angka (point allocation method), dan metode perbandingan dengan karyawan lain (paired comparison).
7. Penilaian diri sendiri. Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Metode ini disebut pendekatan masa depan karena karyawan akan memperbaiki diri dalam rangka melakukan tugas-tugas untuk masa yang akan datang dengan lebih baik.
8. Management by Objective (MBO). Management by Objective (MBO) adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai. Kelebihan dari metode ini yaitu standar untuk kerja jelas, ukuran kinerja jelas, dapat dipahami oleh atasan dan bawahan, dapat memotivasi

karyawan, dan dapat menunjukkan bimbingan dan dukungan yang akan diberikan dalam peningkatan unjuk kerja serta pengembangan pegawai. Sedangkan kelemahan dari metode ini adalah sering kali tujuan-tujuan yang ditentukan oleh para pegawai bisa terlalu sederhana.

9. Penilaian secara psikologis. Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikolog untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.
10. Assessment center. Assessment center atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian yang dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar. Assessment center biasanya dilakukan di suatu tempat yang terpisah dan tempat kerja dan membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang besar (Kusyadah, Rachmawati. 2008).

## **B. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan (Sofyan, Diana. 2013).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2001).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Menurut Nitisemito, 1982 dalam Septianto, 2010 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.

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1998, p. 86) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Ahyari (1999, p. 124) lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Ahyari (1999) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2001, p. 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

#### **b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya sehingga tujuan

yang telah ditentukan sebelumnya dapat berubah. lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

#### 1. Lingkungan Internal

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Adapun Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan internal, yaitu:

##### a) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Terdapat 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- (1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- (2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- (3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- (4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- (5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kepuasan Kerja

##### b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini

nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan kepelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

c) Stress Karyawan

Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Beban kerja berlebihan
- (2) Tekanan atau desakan waktu
- (3) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- (4) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
- (5) Kemenduaan peranan
- (6) Frustrasi
- (7) Konflik antar pribadi dan atau antar kelompok
- (8) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan

(9) Berbagai bentuk perubahan, dan lain-lain.

d) Kompensasi

Faktor yang paling signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi atau upah. Upah merupakan pengganti atau jasa yang diberikan kepada karyawan. Adapun faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya didalam pemberian kompensasi atau upah adalah:

- (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja,
- (2) Organisasi tenaga kerja/buruh,
- (3) Kemampuan perusahaan untuk membayar,
- (4) Keadilan dan kelayakan,
- (5) Produktivitas,
- (6) Biaya hidup, dan
- (7) Pemerintah.

2. Lingkungan Eksternal

Organisasi atau perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasi, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada organisasi yang dikelolanya. Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruh-nya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu.<sup>24</sup> Karenanya manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal yaitu:

a. Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi. Nilai-nilai ini terwujud kedalam perubahan gaya hidup yang memengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun cara perusahaan berhubungan dengan karyawannya serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun faktor-faktor sosial ekonomi, yaitu:

- (1) Masalah keluarga
- (2) Masalah kesehatan (kondisi fisik)
- (3) Masalah finansial
- (4) Perubahan-perubahan disekitar tempat tinggal atau tekanan sosial
- (5) Kesempatan untuk pengembangan karier
- (6) Masalah-masalah pribadi lainnya, dan lain-lain.

b. Sektor Teknologi

Disamping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi dapat memberi peluang besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

c. Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah dalam hubugannya dengan perusahaan dapat berubahubah sewaktu-waktu. Ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau adakalanya keduanya bersamaan. Disamping mendorong dan membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti memengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan. Dengan adanya peraturan pemerintah, maka akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara

keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.

d. Pesaing

Pesaing merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kondisi persaingan yang begitu ketat akan memengaruhi keadaan suatu per-usahaan, dengan demikian kinerja karyawan sangatlah penting dan dituntut sebagai masukan atau hasil kerja yang lebih baik sehingga perusahaan dapat menghadapi kondisi yang seperti ini (Wibowo, 2007).

c. **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

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

1. 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.

2. 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.

### 3. 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 produktivitas kerja meningkat.

### 4. 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).

### 5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil (Sofyan, Diana. 2013).

Menurut (Nitisemito 1982, h.159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. 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) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

- b. 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.

- c. 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. Tinjauan Umum tentang Stress Kerja

### a. Pengertian Stress Kerja

Perkataan stress berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. “Stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:303).

“Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan” (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157).

“ Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka” (Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:796)).

Stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

## **b. Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Stephen P. Robbins (2002) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: "Mentality challenging, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues".

1. Mentality Challenging (kerja yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
2. Equitable rewards (ganjaran yang pantas), karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.
3. Supportive working (Kondisi kerja yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman.
4. Supportive colleagues (Rekan kerja yang mendukung), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

Terdapat tiga faktor yaitu organisasi, individual, lingkungan. Dalam organisasi stres didapat dari struktur yang terbentuk dalam organisasi tersebut melalui desain yang ada. Contohnya formalisasi, lingkungan yang kurang mendukung, spesialisasi, konflik hubungan antar karyawan (Luthans, 2011).

Dalam individual yang mempengaruhi adalah perbedaaan tipe-tipe kepribadian karyawan. Misalnya tipe karyawan A lebih mudah marah sehingga hal tersebut dapat lebih mudah memicu stres. Faktor

lingkungan yang terjadi adalah perubahan siklus bisnis menyebabkan ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi yang dapat membuat Stres Kerja (Robins, 2003).

#### **c. Gejala Stress Kerja**

Menurut Igor S (1997, h.249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala- gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menolak perubahan.
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- e. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang- orang yang bekerja bersama anda.

#### **d. Dampak Stress Kerja**

Dampak dari Stres Kerja adalah (Gibson, 1996) :

1. Psikologis, misalnya kegelisahan, kebosanan, depresi, kekecewaan, kehilangan kesabaran.
2. Perilaku, misalnya penyalahgunaan obat, menurunnya semangat fisik yang menyebabkan menurunnya imunitas tubuh sehingga mudah terserang penyakit. Pada saat stres juga lebih mudah memicu permasalahan di rumah, di lokasi kerja, atau di jalan.
3. Kognitif, yaitu kurang mampu menentukan keputusan, menurunnya konsentrasi, dan kurang peka terhadap bahaya.
4. Fisiologis, gangguan pada kesehatan anggota badan yang menyebabkan timbulnya berbagai macam penyakit.

Menurut Jacinta (2002), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal- hal sebagai berikut:

1. Dampak terhadap perusahaan
  - a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja,
  - b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja

- c. Menurunnya tingkat produktivitas
- d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

## 2. Dampak terhadap individu

Muncul masalah – masalah yang berhubungan dengan:

### a. Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

### b. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerigoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

### c. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

## **D. Tinjauan Umum tentang Umur**

### **a. Pengertian Umur**

Hubungan antara usia dan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun.

Umur adalah sesuatu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Pada umumnya usia yang telah lanjut kemampuan fisiknya juga menurun. Proses menjadi tua akan disertai kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan-perubahan pada fungsi fungsi tubuh, sistem kardiovaskuler dan hormonal. Semakin tua umur seseorang, maka kebutuhan energi semakin menurun (Suma'mur, 2009).

Pada umumnya pada usia lanjut, kemampuan kerja otot semakin menurun terutama pada pekerja berat. Pada umumnya diketahui bahwa beberapa kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi menurun sesudah usia 40 tahun. Makin tua usia, makin sukar seseorang untuk beradaptasi dan makin cepat menjadi lelah (Suma'mur, 2009).

Semakin tua seseorang, maka semakin enggan dia untuk berhenti berkerja. Hal ini terjadi karena ketika seseorang bertambah tua, maka makin sedikit peluang baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Artinya para pekerja lanjut usia enggan untuk berhenti dengan alasan masa jabatan yang telah mereka jalani cenderung memberikan mereka upah yang tinggi, masa cuti yang panjang, dan banyak lagi keuntungan pensiun jika dibandingkan dengan tenaga kerja muda.

Ada sebuah keyakinan bahwa produktivitas menurun seiring bertambahnya usia. Sering dianggap bahwa keahlian seseorang,

kecepatan tertentu, kecerdasan, tenaga dan koordinasi menyusut dari waktu ke waktu. Hal itu menambah kejenuhan bekerja dan juga berkurangnya rangsangan intelektual yang mempengaruhi menurunnya produktifitas.

Penelitian Daniel Levinson mengenai tingkat hidup orang dewasa telah menyita banyak perhatian. Awalnya dia percaya bahwa “struktur kehidupan terbentuk secara bertahap selama usia dewasa”, teori ini berdasarkan usia. Ini berbeda dengan teori lain yang mengacu pada kejadian-kejadian tertentu (perkawinan, menjadi orang tua, atau pengunduran diri). Levinson berpendapat bahwa hanya ada sedikit faktor tidak tetap dalam empat periode tetap (maksimum 2-3 tahun) (Luthans, 1995:116). Empat periode tetap yakni:

- a. Masuk usia dewasa (usia 22-28 tahun)
- b. Pematangan diri (usia 33-40 tahun)
- c. Masuk usia paruh baya (usia 45-50 tahun)
- d. Puncak usia dewasa (usia 55-60 tahun)

Levinson mengidentifikasi empat masa peralihan, yakni:

- a. Masa peralihan usia 30 tahun (usia 28-33 tahun)
- b. Masa peralihan pertengahan masa hidup (usia 40-45 tahun)
- c. Masa peralihan usia 50 tahun (usia 50-55 tahun)
- d. Masa peralihan usia lanjut (usia 60-65 tahun)

#### **E. Tinjauan Umum tentang Masa Kerja**

Demi menjaga kelangsungan hidup, setiap organisasi tentunya menginginkan para pegawainya terus berkarya selama masa kerjanya. Penempatan tenaga kerja oleh manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu departemen sumber daya manusia harus berhati – hati dalam memilih tenaga kerja yang benar – benar sesuai dengan pekerjaan yang akan diberikan. Apabila tenaga kerja yang ditempatkan dapat bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menjadi optimal.

Masa kerja merupakan akumulasi waktu tenaga kerja yang telah memegang pekerjaannya. Masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja. Terjadinya kelelahan kerja juga dipengaruhi pengalaman kerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja ditempat kerja, maka selama itu perasaan jenuh akan pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kelelahan yang dialaminya (Langgar & Setyawati, 2014).

Masa kerja adalah lamanya tenaga kerja bekerja ditempat kerja. Masa kerja dapat berdampak pada kinerja positif maupun negatif, bertambahnya masa kerja maka pengalaman dalam melaksanakan tugasnya semakin bertambah merupakan pengaruh positif pada kinerja personal. Sebaliknya akan memberi pengaruh negatif ketika semakin bertambahnya masa kerja maka akan muncul kebiasaan pada tenaga kerja (Suma'mur, 2014).

Masa kerja karyawan dalam perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih lama akan semakin banyak menyimpan informasi dan keterampilan dalam bekerja. Masa kerja yang lebih lama cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasarkan pengalaman yang dimiliki, emosi yang lebih stabil sehingga lancer dan mantap dalam bekerja. Namun masa kerja yang semakin lama juga dapat memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan (Suma'mur, 2009).

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya. Sehingga karyawan yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dari pengalaman yang semakin tinggi maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya akan semakin cepat. Karenanya, masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja, yang

kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang (Sumarmi, 2004 : 23).

Masa kerja dan kinerja saling berkaitan positif. Se jauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dan berbagai aktivitas sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ismani (2001:26) mendefenisikan masa kerja merupakan “lama kerja seorang karyawan dari mulai awal bekerja sampai dengan karyawan berhenti bekerja”. Dengan pengalaman kerja ini, karyawan akan mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Foster (2002:43) ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu :

a. Lama waktu / periode bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Nitisemiko (2006:12), senioritas atau sering disebut dengan istilah “*length of service*” atau masa kerja adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu”. Se jauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dessler (2009:514), dalam hubungannya dengan pengalaman kerja, “masa kerja membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi dan promosi karyawan menuntut penilaian yang berorientasi karir”. Penyedia dari karyawan diangkat dengan menghubungkan kinerja masa lalu dari karyawan dan kebutuhan pengembangannya dalam sebuah rencana karir yang formal.

Orang dengan pengalamannya secara sadar atau tidak sadar memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan akan dapat meningkatkan prestasi karyawan tersebut. Keunikan variabel masa kerja ini adalah bahwa masa kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja karyawan ditentukan oleh waktu dimana mulai bekerja.

## **F. Tinjauan Umum tentang Tingkat Pendidikan**

### **a. Pengertian Pendidikan**

Pengertian pendidikan menurut George F. Kneller pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam artian luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan

jiwa, watak. Ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengeahuan, nilai-nilai dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman – pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal di sekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan – kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Menurut Herman H. Horne berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam pengertian alamiah yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya.

Menurut Undang – Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang. Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia

seutuhnya., yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

#### **b. Jenis – Jenis Pendidikan**

Menurut undang – undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur yaitu :

##### **1. Pendidikan Formal**

Yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

- a) Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaryah (MI) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS) atau bentuk lain yang sederajat.
- b) Pendidikan menengah yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Madrasah Aliyah (MA). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Menengah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat.
- c) Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Megister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi.

##### **2. Pendidikan Informal**

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap, keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari – hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keliarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan,

pasar, perpustakaan dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

a) Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini ini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal dan atau informal. Pendidikan anak usia dini berbentuk : taman kanak – kanak (TK) dan Raudatul Athfal (RA). Taman kanak – kanak adalah pelayanan pendidikan anak usia dini terutama disediakan untuk anak usia 4 tahun sampai 6 tahun. Demikian pula Raudatul Athfal menekankan pada pengajaran agama islam.

b) Kelompok Bermain (KB)

Kelompok bermain menyediakan pendidikan untuk anak usia 2 tahun sampai 6 tahun. Tetapi di daerah perkotaan kelompok bermain cenderung untuk kelas junior yaitu untuk anak usia 2 tahun dan 4 tahun, sedangkan 4 sampai 6 tahun di TK atau RA penekanannya pada kegiatan bermain. Bagi daerah yang tidak ada TK atau RA kelompok bermain semata – mata nama dari pelayanan pendidikan setengah hari untuk anak 2 sampai 6 tahun.

c) Taman Penitipan Anak (TPA)

Taman penitipan anak menyediakan pendidikan untuk anak usia 3 bulan sampai 6 tahun sementara orang tua mereka (terutama ibu) bekerja. Taman penitipan anak dibangun dekat tempat kerja orang tua. Tetapi di daerah perkotaan lama – lama menjadi kegiatan pendidikan dan merawat untuk ibu – ibu pekerja yang berpenghasilan tinggi, sementara di pedesaan fungsi kekeluargaan anak masih dominan.

d) Posyandu

Posyandu pada dasarnya pos pelayanan terpadu yang merupakan pusat kesehatan masyarakat dimana ibu – ibu hamil dan menyusui datang untuk menerima perawatan kesehatan seperti : gizi tambahan, imunisasi dan lain – lain untuk diri mereka.

3. Pendidikan Non Formal

Yaitu jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah meliputi :

a) Pendidikan Umum

Pendidikan umum diselenggarakan pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah. Sebagai contoh SMU, SLTP dan lain sebagainya.

b) Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang tertentu dan diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah. Misalnya STM mempersiapkan peserta didik untuk dapat belajar dalam bidang teknik (mesin, sipil, elektro dan sebagainya).

c) Pendidikan Luar Biasa

Pendidikan luar biasa diselenggarakan pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah, contohnya SLB (Sekolah Luar Biasa) untuk tuna rungu, tuna netra, cacat mental dan sebagainya.

d) Pendidikan Kedinasan

Ini diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah dan jenjang pendidikan tinggi. Dapat diambil contoh: sekolah dinas luar negeri dan DEPLU.

e) Pendidikan Keagamaan

Misalnya : Pesantren, madrasah, sekolah seminar dan lain sebagainya.

f) Pendidikan Akademik

Diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi, misalnya : Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi dan lain sebagainya.

g) Pendidikan Profesional

Diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu. Seperti dokter, dokter spesialis, notaris dan sebagainya.

h) Pendidikan Luar Sekolah

Yang termasuk jenis ini adalah kursus – kursus. Kelompok belajar yang sangat penting adalah pendidikan keluarga.

i) Paket A, B, C (Kursus, PKMB, Pelatihan) pendidikan keagamaan dan pendidikan kedinasan.

**c. Tingkat / Jenjang Pendidikan**

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis. Tingkat jenjang pendidikan di Indonesia meliputi.

1. Pendidikan Usia Dini

Mengacu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 Butir 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih

lanjut. Dalam hal ini dapat berbentuk sekolah play group atau taman kanak-kanak.

## 2. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah, yaitu meliputi Sekolah Dasar (SD) dan sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan sederajat.

## 3. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar yang harus dilaksanakan minimal 9 tahun, yaitu meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan sederajatnya.

## 4. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, dokter dan spesialis diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mata pelajaran pada perguruan tinggi merupakan dari SMA, akan tetapi semestinya tidak boleh terlepas dari pelajaran SMA.

### **d. Spesifikasi / Jurusan Keilmuan**

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direktur terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

### **e. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan terdiri atas :

## 1. Faktor Tujuan

Tujuan merupakan faktor yang terpenting didalam pendidikan untuk diarahkan kemana anak-anak yang kita didik ini, tergantung daripada tujuan pendidikan. Mengenai tujuan ini ada dua macam yaitu :

### a) Tujuan Umum

Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan, mewujudkan dan memelihara perkembangan cita-cita kehidupan suatu bangsa serta mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang dianutnya.

### b) Tujuan Khusus

Merupakan tujuan pendidikan yang harus dicapai bagi tiap-tiap tingkatan maupun jenis pendidikan dengan mengingat kebutuhan dan keadaan perkembangan anak.

## 2. Faktor Anak Didik

Tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi pedagogis antara lain :

- a) Usia 0-2 tahun : masa asuhan
- b) Usia 2-12 tahun : masa pendidikan jasmaniah
- c) Usia 12-15 tahun : masa pendidikan akal
- d) Usia 15-20 tahun : masa pembentukan watak dan pendidikan agama

## 3. Faktor Pendidik

Yang termasuk faktor pendidikan adalah sebagai berikut :

- a) Orang tua
- b) Orang dewasa yang bertanggung jawab
- c) Faktor lingkungan dan sekitarnya.

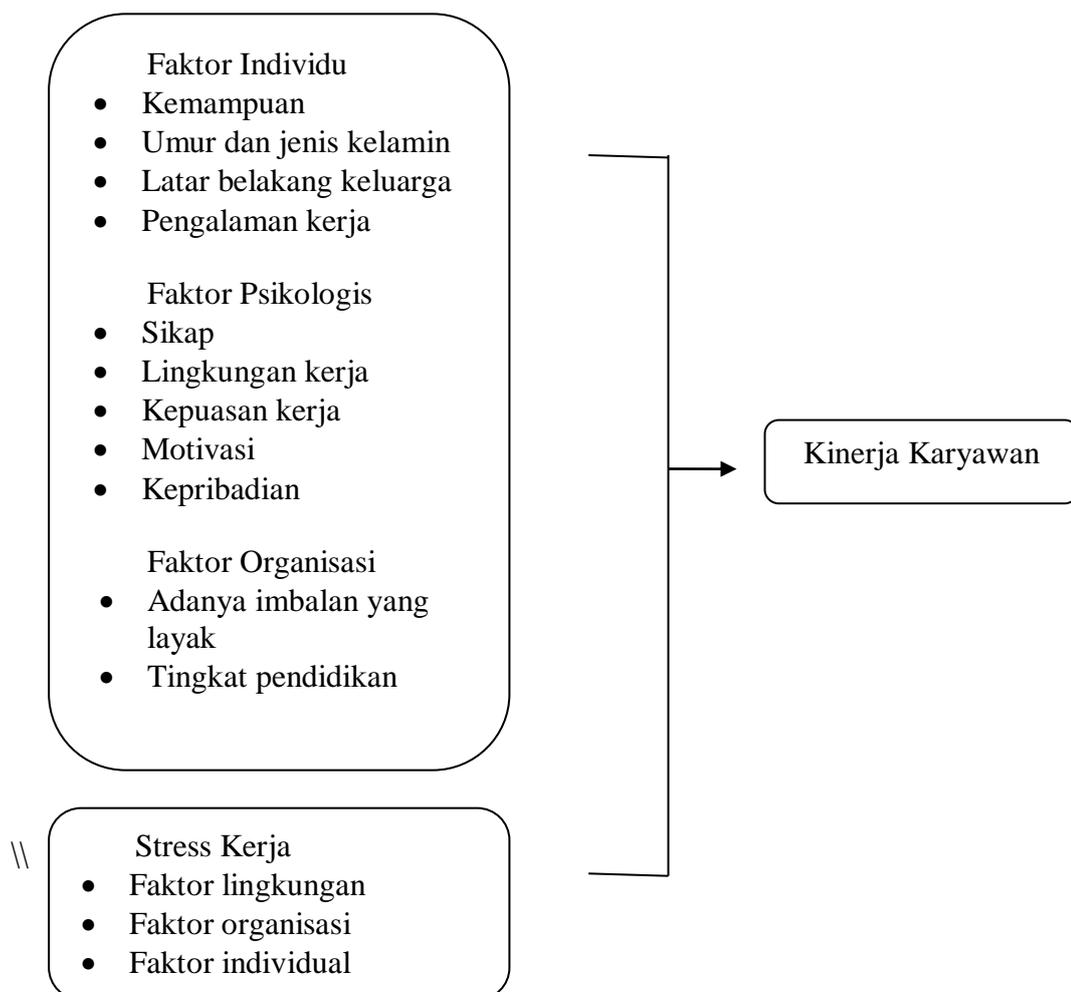
## 4. Faktor Alat

Yang termasuk alat pendidikan antara lain anak-anak yang dilahirkannya. Dari keluarga itu orang tua dituntut peranannya

untuk merawat, melindungi dan menghidupi bagi anggota keluarganya, disamping memberikan dasar pembentukan tingkah laku, watak, moral dan pendidikan kepada anak tetapi dari berbagai peran tersebut hal yang sangat penting adalah mempersiapkan hari depan bagi anaknya dengan kesadaran memasukkan anak ke pendidikan formal.

### G. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka teori tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

*Sumber: Modifikasi Teori Gibson (2008) dan Stephen P. Robbins (2003).*

### **BAB III**

#### **KERANGKA KONSEP**

##### **A. Dasar Pemikiran Variabel yang di Teliti**

###### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

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.

###### **b. 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.

#### **c. Pengaruh Umur terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara usia dan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun.

Ada sebuah keyakinan bahwa produktivitas menurun seiring bertambahnya usia. Sering dianggap bahwa keahlian seseorang, kecepatan tertentu, kecerdasan, tenaga dan koordinasi menyusut dari waktu ke waktu. Hal itu menambah kejenuhan bekerja dan juga berkurangnya rangsangan intelektual yang mempengaruhi menurunnya produktivitas.

#### **d. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Masa kerja karyawan dalam perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih lama akan semakin banyak menyimpan informasi dan keterampilan dalam bekerja. Masa kerja yang lebih lama cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasarkan pengalaman yang

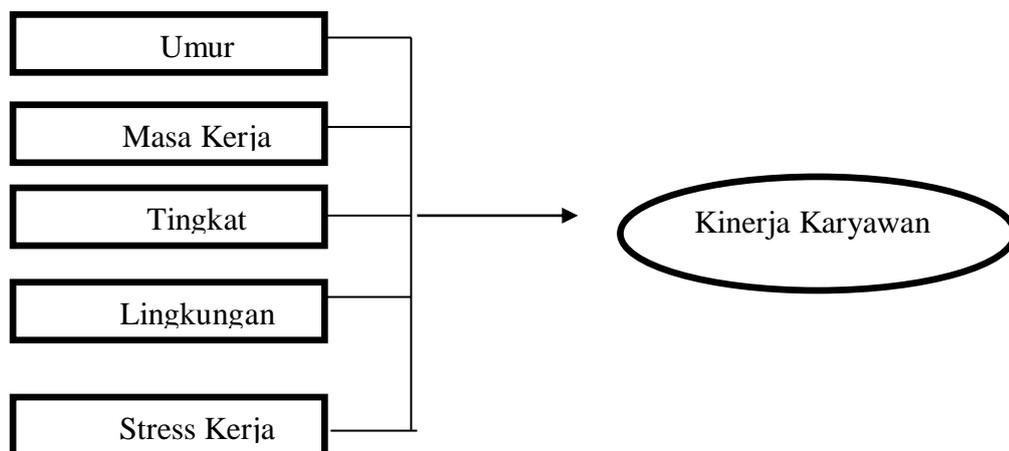
dimiliki, emosi yang lebih stabil sehingga lancer dan mantap dalam bekerja. Namun masa kerja yang semakin lama juga dapat memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan

**e. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisisnya maka akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi. Pendidikan seorang karyawan juga dapat memperbaiki kualitasnya dalam menjalankan tugas. Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

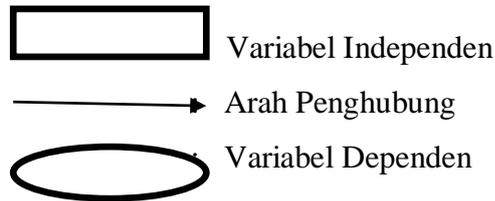
**B. Kerangka Konsep Penelitian**

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan diatas, maka muncullah kerangka konsep. Kerangka konsep terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari umur, masa kerja, tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan stress kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dibawah ini gambaran hubungan antara variabel dependen dan variabel independen:



Gambar 3.1  
Kerangka Konsep

Ket. :



### C. Definisi Operasional Variabel dan Kriteria Objektif

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

#### 1. Variabel Dependen

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

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian tujuan atau target dari PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto yang telah ditentukan pada periode tertentu. Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), indikator dalam kinerja adalah:

##### a. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

##### b. Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

##### c. Ketepatan Waktu

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

d. Kualitas Pekerjaan

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

Jumlah pernyataan : 8

Jumlah kategori : 5

Nilai pilihan jawaban :

|                     |     |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju       | = 5 |
| Setuju              | = 4 |
| Netral              | = 3 |
| Tidak Setuju        | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Kriteri Objektif :

Baik apabila skor total  $\geq$  nilai mean

Tidak baik apabila skor total  $<$  nilai mean

2. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stress kerja, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Definisi operasional dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar responden dan yang dapat mempengaruhi responden dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja responden, baik itu bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto. Menurut Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) 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.

## 2) 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 kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3) 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.

Jumlah pernyataan : 8

Jumlah kategori : 5

Nilai pilihan jawaban :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Kriteri Objektif :

Baik apabila skor total  $\geq$  nilai mean

Tidak baik apabila skor total  $<$  nilai mean

b. Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres Kerja yang dimaksud disini yaitu kondisi yang membuat karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto merasa tertekan akan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut Igor S (1997;248), Indikator Stres Kerja adalah:

1) Intimidasi dan tekanan

Di PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto biasanya terjadi intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan, klien maupun dari lingkungan sekitar.

2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan

Di PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto, ada karyawan yang tidak ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Akibatnya karyawan harus belajar sambil melakukan pekerjaan tersebut.

4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang- ulang

5) Beban kerja lebih

Karyawan mendapatkan beban kerja lebih, yang membuat prestasi dan kinerja karyawan kurang maksimal.

6) Target dan harapan tidak realistis

Jumlah pernyataan : 9

Jumlah kategori : 5

Nilai pilihan jawaban :

Sangat Setuju = 5

|                     |     |
|---------------------|-----|
| Setuju              | = 4 |
| Netral              | = 3 |
| Tidak Setuju        | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Kriteri Objektif :

Stress ringan apabila skor total  $\geq$  nilai mean

Stress berat apabila skor total  $<$  nilai mean

c. Usia

Usia adalah jangka waktu yang dilalui oleh responden sejak lahir hingga dilakukan penelitian.

Kriteria objektif :

a. Pekerja Tua : jika umur responden  $\geq$  50 tahun

b. Pekerja Muda : jika umur responden  $<$  50 tahun

(Klasifikasi umur berdasarkan tingkat kedewasaan menurut WHO)

d. Tingkat Pendidikan

Jenjang pendidikan formal yang diselesaikan oleh responden berdasarkan ijazah terakhir yang dimiliki. Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang.

Jumlah pernyataan : 4

Jumlah kategori : 5

Nilai pilihan jawaban :

|                     |     |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju       | = 5 |
| Setuju              | = 4 |
| Netral              | = 3 |
| Tidak Setuju        | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = 1 |

Kriteri Objektif :

Baik apabila skor total  $\geq$  nilai mean

Kurang baik apabila skor total < nilai mean

e. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya responden bekerja ditempat kerja. Masa kerja dapat berdampak pada kinerja positif maupun negatif, bertambahnya masa kerja maka pengalaman dalam melaksanakan tugasnya semakin bertambah merupakan pengaruh positif pada kinerja personal.

Jumlah pernyataan : 4

Jumlah kategori : 5

Nilai pilihan jawaban :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Kriteria Objektif :

a. Baru : Bila pekerja bekerja selama  $\leq 5$  tahun

b. Lama : Bila pekerja bekerja selama  $\geq 6$  tahun

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998:67).

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

- a. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara umur terhadap kinerja karyawan
  - b. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja karyawan
  - c. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan
  - d. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
  - e. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )
- a. Ada pengaruh yang signifikan antara umur terhadap kinerja karyawan
  - b. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja karyawan
  - c. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan
  - d. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
  - e. Ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan