

# **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI**

## **KERJA**

**(Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)**

## **SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**INKE OKTA PUTRI WULANDARI  
NIM. 105030200111143**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2014**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG.  
Kebun Agung Malang)

Disusun oleh : Inke Okta Putri Wulandari

NIM : 105030200111143

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 25 Agustus 2014

Komisi Pembimbing  
Ketua

Anggota



Drs. Heru Susilo, MA  
NIP. 19591210 198601 1 001



M. Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA  
NIP. 19780210 200501 1 002

## TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 03 November 2014

Jam : 10.00 – 12.00 WIB

Skripsi atas nama : Inke Okta Putri Wulandari

Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

(Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)

**DAN DINYATAKAN LULUS**

Majelis Penguji

Ketua



**Drs. Heru Susilo, MA**

**NIP. 19591210 198601 1 001**

Ketua



**Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si**

**NIP. 19530810 198103 2 012**

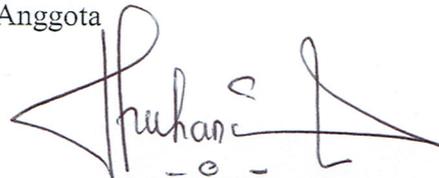
Anggota



**M. Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA**

**NIP. 19780210 200501 1 002**

Anggota



**Ika Ruhana, S.Sos, M.Si**

**NIP. 19770522 200604 2 001**

## RINGKASAN

Inke Okta Putri Wulandari, 2014, **Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja** (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang Drs. Heru Susilo, MA.,\_M. Faisal Riza, S.Sos, M.Si, 116 hal + xv.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh Stress Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) pada PG. Kebon Agung Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kampanye bagian pabrikasi PG. Kebon Agung Malang dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah  $F_{hitung}$  sebesar 36,914, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,168. Hal tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi kerja. Sedangkan t test antara  $X_1$  (stress kerja) dengan  $Y$  (Prestasi kerja) menunjukkan  $t_{hitung} = 4,057 > t_{tabel} = 2,005$ , maka pengaruh  $X_1$  (stress kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stress kerja. t test antara  $X_2$  (lingkungan kerja) dengan  $Y$  (Prestasi kerja) menunjukkan  $t_{hitung} = 2,973 > t_{tabel} = 2,005$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

## SUMMARY

Inke Okta Putri Wulandari, 2014, **The Influence of Work Stress and Work Environment on Performance** (Study at Employees of Fabrication Division at PG Kebon Agung Malang). Advisors: Drs. Heru Susilo, MA, and M. Faisal Riza, S.Sos, M.Si, 116 pages + xv.

The objective of research is to explain the influence of work stress ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ), simultaneously and partially, on performance ( $Y$ ) of employees at PG Kebon Agung Malang.

Research type is *explanatory research* using quantitative approach. The population is employees of Fabrication Division at PG Kebon Agung Malang and the sample is 57 respondents. Data collection technique includes questionnaire and documentation. Analysis method is multiple linear regression.

Result of research indicates that  $F_{\text{count}}$  is 36.914 while  $F_{\text{table}}$  is 3.168 at significance level of 0.05. It means that  $F_{\text{count}}$  is bigger than  $F_{\text{table}}$  such that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, or in other words, independent variables are significantly influencing, in simultaneous manner, performance. T-test between  $X_1$  (work stress) and  $Y$  (performance) has produced  $t_{\text{count}} = 4.057 > t_{\text{tabel}} = 2,005$ , which means that  $X_1$  (work stress) is significantly influencing work achievement. It is then concluded that performance can be significantly influenced by work stress. T-test between  $X_2$  (work environment) and  $Y$  (performance) is producing  $t_{\text{count}} = 2.973 > t_{\text{tabel}} = 2,005$ . It may be concluded that performance is significantly influenced by work environment.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)*”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

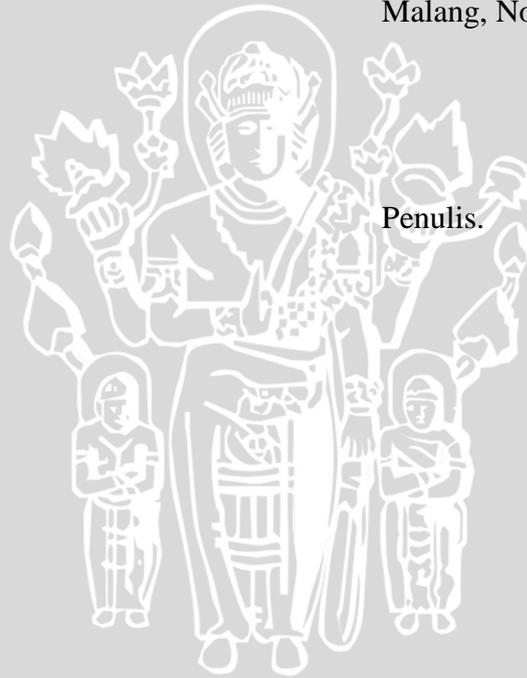
1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Wilopo, MAB selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Rizki Yudhi dewantara, S.Sos, MPA selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Drs. Heru Susilo, MA, selaku ketua komisi pembimbing yang bersedia meluangkan waktu dan memberikan saran-saran yang berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak M. Faisal Riza, S.Sos, M.Si, selaku anggota komisi pembimbing yang bersedia meluangkan waktu dan memberikan saran-saran yang berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Thomas Sulistiono SE, selaku kepala HUMAS PG. Kebon Agung yang telah bersedia mengizinkan penulis melakukan penelitian di PG. Kebon Agung.
7. Bapak Bambang, selaku pembina selama kegiatan penelitian. Terima kasih atas bantuan, arahan serta dukungannya.

8. Kedua orang tua kami yang telah senantiasa membantu secara material maupun moral dan senantiasa memberikan dukungan dan do'a restunya.
9. Serta semua pihak yang telah membantu proses pembuatan laporan skripsi ini yang tidak dapat kami sampaikan satu per satu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, November 2014

Penulis.



DAFTAR ISI

<b>MOTTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Stres Kerja .....	14
1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2. Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja.....	15
3. Jenis – jenis Stres .....	17
4. Gejala Stres di Tempat Kerja .....	17
5. Dampak Negatif dan Positif dari Stres.....	18
6. Stres Moderator .....	18



7. Pencegahan dan Manajemen Stres .....	19
C. Lingkungan Kerja .....	24
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2. Jenis Lingkungan Kerja.....	25
D. Prestasi Kerja.....	34
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	34
2. Pengukuran Prestasi Kerja.....	34
3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	36
E. Hubungan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja.....	37
F. Model Konsep dan Hipotesis .....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	42
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	44
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
F. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....	53
G. Uji Asumsi Klasik .....	55
H. Teknik Pengumpulan Data .....	58
1. Sumber Data .....	58
2. Metode Pengumpulan Data .....	59
I. Teknik Analisis Data .....	60
1. Analisis Data Deskriptif .....	60
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
J. Pengujian Hipotesis .....	61
1. Uji Simultan (Uji f) .....	61
2. Uji Parsial (Uji t) .....	62

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

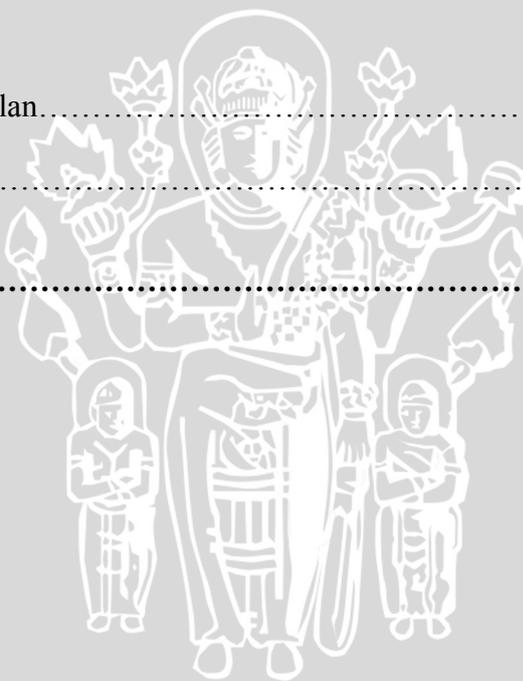
A. Gambaran Umum.....	64
1. Sejarah Perusahaan.....	64
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	65
B. Karakteristik Responden.....	79
1. Usia dan Jenis Kelamin Responden .....	79
2. Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Responden.....	80
C. Analisis Data.....	82
1. Analisis Deskriptif.....	82
a. Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja ( $X_1$ ).....	82
b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	86
c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y).....	90
2. Asumsi Klasik.....	93
a. Uji Normalitas.....	93
b. Uji Autokorelasi.....	94
c. Uji Multikolinieritas.....	96
d. Uji Heterokedastisitas.....	97
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	98
a. Persamaan Regresi.....	99
b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	100
4. Pengujian Hipotesis.....	101
a. Uji Simultan (F).....	101
b. Uji Parsial (t).....	102

D. Pembahasan Hasil.....	104
1. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan.....	104
2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Karyawan.....	106
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan	107
4. Pengaruh secara Simultan antara Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karyawan.....	109

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	112
B. Saran.....	113

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>115</b>
----------------------------	------------

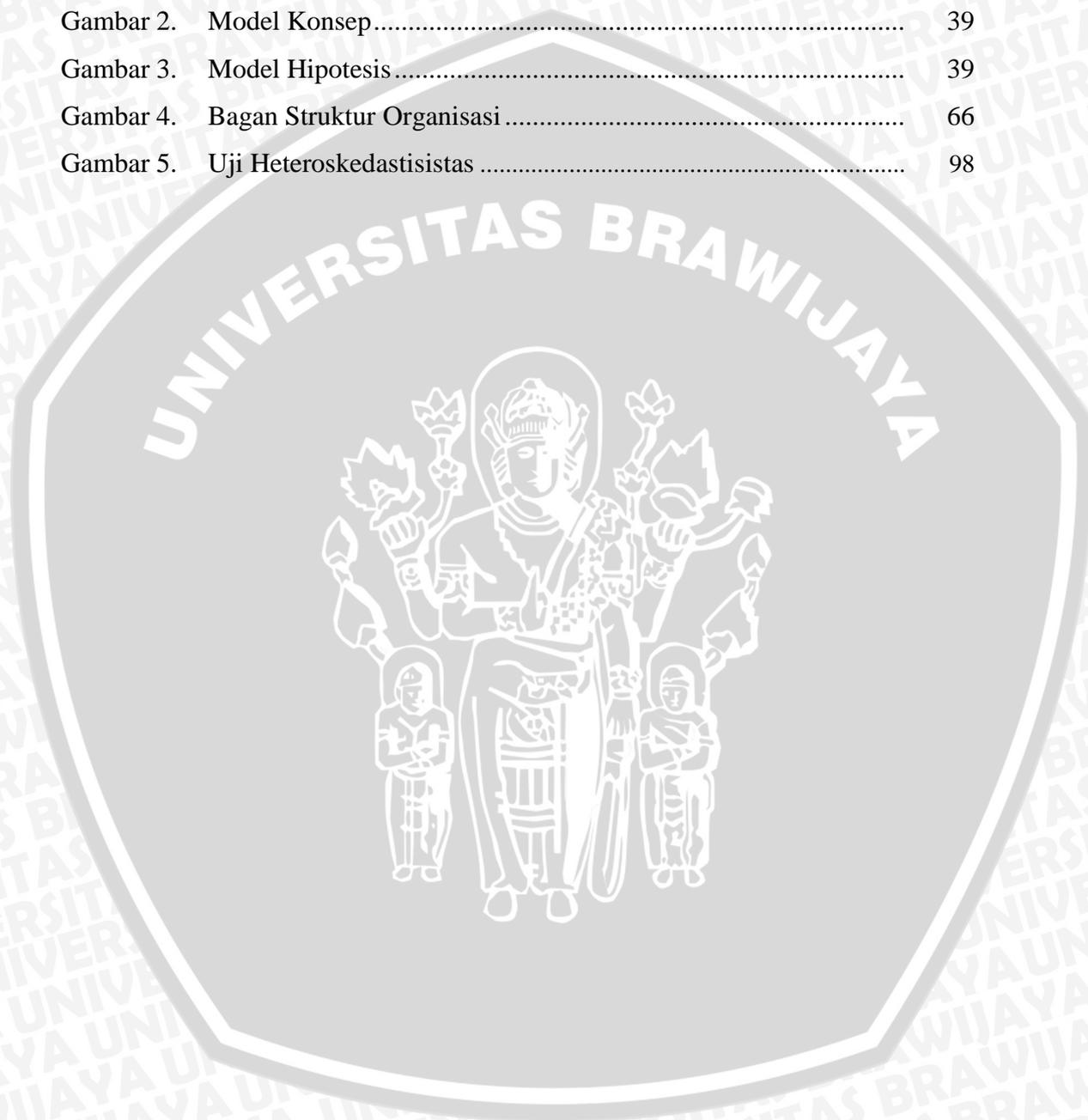


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang	13
Tabel 2.	Sumber Kebisingan .....	28
Tabel 3.	Pembagian jumlah sampel.....	44
Tabel 4.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item .....	49
Tabel 5.	Skor Jawaban Responden.....	50
Tabel 6.	Skala Interval.....	51
Tabel 7.	Uji Validitas Variabel.....	54
Tabel 8.	Uji Reliabilitas Variabel.....	55
Tabel 9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin.....	79
Tabel 10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja.....	80
Tabel 11.	Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja ( $X_1$ ).....	83
Tabel 12.	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	86
Tabel 13.	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Karyawan (Y).....	90
Tabel 14.	Hasil Uji Normalitas.....	94
Tabel 15.	Hasil Uji Autokorelasi.....	96
Tabel 16.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	96
Tabel 17.	Persamaan Regresi.....	99
Tabel 18.	Koefisien Korelasi dan determinasi.....	100
Tabel 19.	Uji F/ Simultan.....	101
Tabel 20.	Uji t/ Parsial.....	102

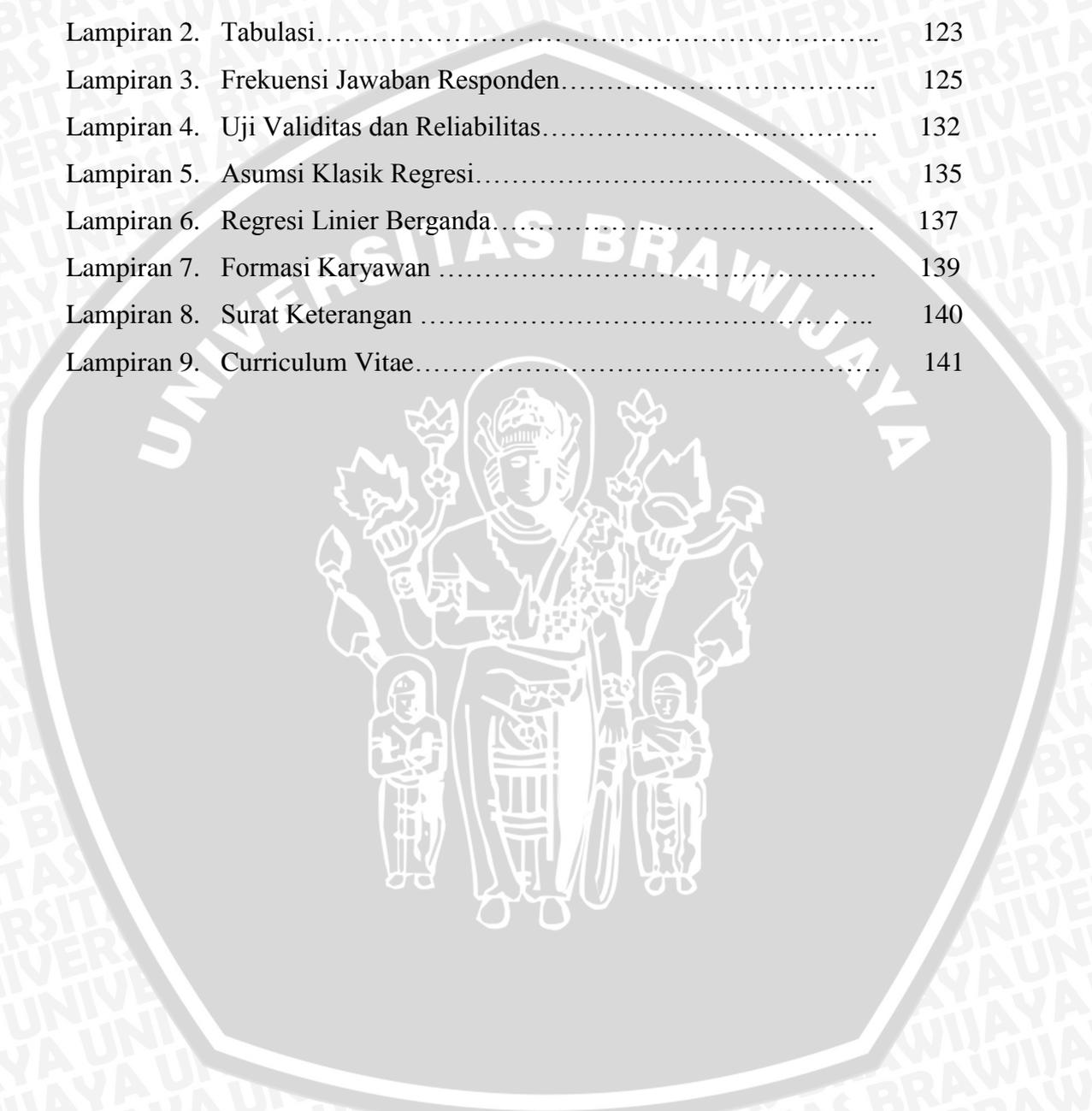
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Target program manajemen stress organisasi.....	23
Gambar 2.	Model Konsep.....	39
Gambar 3.	Model Hipotesis.....	39
Gambar 4.	Bagan Struktur Organisasi.....	66
Gambar 5.	Uji Heteroskedastisitas.....	98



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	117
Lampiran 2. Tabulasi.....	123
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden.....	125
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	132
Lampiran 5. Asumsi Klasik Regresi.....	135
Lampiran 6. Regresi Linier Berganda.....	137
Lampiran 7. Formasi Karyawan.....	139
Lampiran 8. Surat Keterangan.....	140
Lampiran 9. Curriculum Vitae.....	141



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Kenyataan yang demikian mengindikasikan bahwa maju atau mundurnya kehidupan manusia, terwujud atau tidaknya impian, cita-cita, tergantung pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk sumber daya manusianya dengan lebih efisiensi, efektif, dan produktif. Orientasi manusia organisatoris pun tertuju kepada tiga hal ini, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Di sinilah letak relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusiawi dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan

apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya komitmen dan prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut prestasi kerja dalam kategori terbaik.

Mengelola stres pekerja di tempat kerja lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk mengurungnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektifitas proses komunikasi dua arah di antara atasan dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu di hadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang di peroleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Oleh sebab itu sangat penting untuk mengelola stres kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan prestasi kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi

secara optimal (Munandar, 2008: 371). Stress merupakan interaksi individu dengan lingkungan, namun secara lebih terperinci stress merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologi dan atau fisik secara berlebihan (Ivancevich dalam Luthans, 2006). Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di hadapinya akan mempengaruhi prestasi dan kinerja kerjanya, sehingga organisasi perlu untuk meningkatkan mutu organisasional bagi pegawai. Menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stress, sedangkan gejala psikologis dapat berupa depresi, gugup, agresif terhadap orang lain, gelisah dan cemas.

Melihat dampak stress kerja yang berlebihan yang berakibat negatif pada prestasi kerja karyawan maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial (*social support*). Dukungan sosial diperlukan karyawan untuk mengurangi terjadinya stress kerja. Dukungan sosial dapat berasal dari lingkungan kerja itu sendiri, yaitu rekan kerja dan atasan, serta berasal dari luar lingkungan kerja seperti keluarga dan juga teman.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. lingkungan kerja mencakup berbagai aspek penekan umum yang tidak secara langsung mempengaruhi aktivitas perusahaan dalam jangka waktu pendek, tetapi dapat mempengaruhi keputusan jangka panjang.

Lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya,

dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid.

PG Kebon Agung merupakan sebuah perusahaan industri gula tebu yang terletak di Jalan Raya Kebon Agung, Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Malang. Setiap pekerja memiliki tingkat stress yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PG Kebon Agung, terutama para karyawan yang bekerja pada bagian pabrikasi. Para karyawan bagian pabrikasi merupakan motor penggerak produksi yang ada di perusahaan. Dengan demikian mereka harus bekerja ekstra keras agar produksi tidak terhenti dan

dapat berproduksi secara maksimal. Stress juga dapat terjadi apabila dalam keadaan demikian terjadi perbedaan pendapat antar individu, akan tetapi di lain pihak permasalahan pabrik harus cepat diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional perusahaan. Selain itu, risiko pekerjaan mereka sangat tinggi sehingga menimbulkan tingkat stress pada karyawan yang bekerja di bagian pabrikasi sangat tinggi pula. Pada akhirnya tingkat stress ini akan berpengaruh pada menurunnya prestasi kerja karyawan.

Selain stress kerja hal lain yang juga penting di PG Kebon Agung khususnya yang dibagian pabrikasi yaitu kondisi lingkungan. Lingkungan kerja dapat mencakup lingkungan fisik dan non fisik. Hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi tingkah laku mereka. Apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman, menarik, tenang, maka mereka akan merasa senang melakukan setiap tugas yang diterimanya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang)”**.

## B. Rumusan Masalah

(Hasan, 2002:43) mengemukakan bahwa rumusan masalah adalah rumusan yang dibuatkan judulnya, selanjutnya dibuatkan rumusan masalah. Rumusan masalah sering disebut dengan pernyataan masalah (*statement of problems*). Rumusan masalah merupakan pernyataan singkat suatu masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang ?
2. Apakah stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang ?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PG Kebon Agung Malang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial dari stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan secara simultan dari stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

##### **1. Kontribusi Praktis**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai sarana atau bahan pertimbangan maupun referensi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang stress kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja.

##### **2. Kontribusi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Administrasi Bisnis khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, untuk mencapai teori-teori yang telah diperoleh, serta pihak lain sebagai pembanding dan masukan untuk penelitian yang sejenis.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Secara garis besar penelitian ini menyajikan sistematika pembahasan sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pembahasan dalam bab ini masih bersifat umum, antara lain : latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan landasan teoritis yang di gunakan dalam pembahsan masalah yang sesuai dengan judul dalam penelitian

ini. Berisi teori-teori yang meliputi pengertian stress kerja, lingkungan kerja, dan prestasi karyawan. Selain itu dalam bab ini juga akan dikemukakan mengenai kerangka berpikir dan hipotesis yang digunakan serta penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini diuraikan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti mulai dari jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen data dan analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan diuraikan tentang penyajian data, analisis data yang akan digunakan serta interpretasi data.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini dikemukakan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang mungkin dapat dipergunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

##### 1. Prasetya (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Prasetya (2010) dengan judul pengaruh stress terhadap prestasi kerja (studi pada karyawan Bank BTPN, Tbk Cab Malang). Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 karyawan tetap pada Bank BTPN, Tbk Cab Malang.

Dari hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress terhadap variabel prestasi kerja secara simultan terbukti atau diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis berganda yang menunjukkan nilai signifikansi F yaitu  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 61,5% dan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hipotesis menyatakan bahwa salah satu dari variabel stress dari luar organisasi ( $X_1$ ), stress dari dalam organisasi ( $X_2$ ), stress dari kelompok ( $X_3$ ), dan stress dari dalam diri ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang dominan adalah stress dari luar organisasi ( $X_1$ ) yang memiliki  $t_{hitung}$  terbesar yaitu 8,398. Hasil regresi secara parsial pada variabel stress dari luar organisasi ( $X_1$ ), stress dari dalam ( $X_2$ ), stress dari kelompok ( $X_3$ ), dan stress dari dalam diri ( $X_4$ ) menyatakan masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan perubahan

yang searah, artinya jika stress meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat.

### 2. Pratama (2011)

Judul penelitian yang diambil oleh Prasetya Yudha Wahyu Pratama (2011) adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan kantor pusat PT. PLN (persero) Distribusi Jatim APJ Kediri). Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (eksplanatory Research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 61 karyawan PT. PLN (Persero) APJ Kediri. Berdasarkan hasil analisis linier berganda yang telah dilakukan dengan uji t diketahui variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai signifikan  $=0,000$  ( $\text{sig}<0,05$ ).

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dikelola dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dalam persamaan regresi  $Y = 3,432 + 0,376X_1 + 0,655X_2$ . Sedangkan untuk besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Zuana (2013)

Penelitian ini dilakukan oleh Citra Indah Zuana pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi

Kerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ), serta untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penjelasan (*eksplanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan yang menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Pada hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) memiliki signifikansi t sebesar 0,048 dan untuk variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) memiliki signifikansi t sebesar 0,000. Nilai  $R^2$  menunjukkan angka 0,633 yang berarti bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 63,3% terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 1.**  
**Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang**

No.	Aspek Beda/Sama	Penelitian Terdahulu Oleh Zuana	Penelitian Terdahulu Oleh Pratama	Penelitian Terdahulu Oleh Prasetya	Penelitian Sekarang
1.	Judul	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2.	Lokasi Penelitian	PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang	PT. PLN (persero) Distribusi Jatim APJ Kediri	Bank BTPN, tbk Cabang Malang	Pabrik Gula Kebon Agung Malang
3.	Variabel Bebas	Pelatihan ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Karyawan ( $X_2$ )	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	Stres dari Luar Organisasi ( $X_1$ ) Stres dari Dalam Organisasi ( $X_2$ ) Stres dari Kelompok ( $X_3$ ) Stres dari Dalam Diri ( $X_4$ )	Stres Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
4.	Variabel Terikat	Prestasi Kerja (Y)	Kepuasan Kerja (Y)	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja (Y)
5.	Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda
6.	Metode Penelitian	<i>Eksplanatory Research</i>	<i>Eksplanatory Research</i>	<i>Eksplanatory Research</i>	<i>Eksplanatory Research</i>

Sumber : Berbagai Penelitian

## B. STRESS KERJA

### 1. Pengertian Stress Kerja

Bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Menurut Handoko (2008: 200) "stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya."

Sedangkan Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa "stress kerja adalah 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."

Pendapat lain dikemukakan oleh Hariandja (2002:303) bahwa stress kerja adalah "situasi 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".

Dari beberapa pengertian tentang stress, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stress merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan

penting. Stress sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress dipandang positif karena dengan adanya stress seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, apabila seorang karyawan memandang stress dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif pula pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu.

## 2. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Handoko (2008:201) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan, antara lain yaitu:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan menurut Anatan dan Ellitan (2007:56) faktor-faktor penyebab stress antara lain :

- a. *stressor* dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) yang meliputi perubahan social dan teknologi yang mengakibatkan perubahan *life style* masyarakat, perubahan ekonomi dan financial mempengaruhi pola kerja seseorang yang pada kondisi kurang menguntungkan menuntut seseorang untuk mencari the second job, serta kondisi keluarga.
- b. *Stressor* dari dalam organisasi (*organizational stressor*) meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- c. *Stressor* dari dalam kelompok organisasi (*group stressor*) timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada

level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.

- d. *Stressor* dari dalam individu (*individual stressor*) yang muncul akibat *role ambiguity and conflict*, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Hariandja (2002:304) mengatakan bahwa pada dasarnya stress bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja serta dari lingkungan luar pekerjaan.

- a. Pekerjaan dan lingkungan kerja
- 1) Beban kerja
  - 2) Konflik peran
  - 3) Wewenang yang tidak seimbang
  - 4) Ketidak jelasan tugas
  - 5) Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
  - 6) Rekan kerja yang tidak menyenangkan
- b. Lingkungan luar pekerjaan
- 1) Kematian suami atau istri
  - 2) Perceraian
  - 3) Kenakalan anak-anak

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:204) bahwa faktor penyebab stress karyawan antara lain :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

Berdasarkan beberapa pendapat tentang faktor-faktor penyebab stress dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor penyebab stress kerja antara lain stress yang bersumber pada dari dalam lingkungan kerja serta luar lingkungan kerja.

### 3. Jenis – Jenis Stres

Quick dan Quick (dalam Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal ini tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

### 4. Gejala Stres di Tempat Kerja

Gejala adalah penampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang, dan penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, marah, dan lain-lain, atau dapat juga dapat dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu yang abstrak (Hariandja, 2002:306)

Sebagaimana dikemukakan Robbins (dalam Nawawi, 2003 : 346) bahwa gejala stress dapat dibagi kedalam tiga kategori umum, yang terdiri dari :

- a. Gejala fisiologis diantaranya berupa perubahan didalam metabolisme sehingga meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menjadi fatal apabila menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis seperti timbulnya rasa cemas dan takut yang tinggi, ketidakpuasan pada pekerjaan atau orang lain di sekitar, ketegangan, mudah marah, kebosanan, dan menunda pekerjaan. Gejala ini terjadi antara lain karena ditempatkan pada pekerjaan yang tidak disukai, mengalami konflik, tidak jelasnya tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
- c. Gejala perilaku antara lain terlihat pada penurunan produktivitas, absensi, berhenti, bicara cepat, bagi perokok terlihat semakin tinggi frekuensi mengisap rokoknya, gelisah dan mengalami gangguan tidur (sulit tidur).

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat diatas yaitu gejala stress yang mungkin timbul antara lain perubahan gejala fisik yang dapat berupa sakit kepala, tekanan darah dsb, sedangkan perubahan gejala psikologis dan perilaku dapat berupa sering marah, diam, kebosanan, dan seringnya absensi.

### 5. Dampak Negatif dan Positif dari Stres

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:62) stress dilihat sebagai satu faktor negatif ditinjau dari efek stress terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stress memberi dampak negatif pada karir karena bila stress berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka. Dampak positif dari adanya stress yaitu akan memicu perkembangan karir karena *stressor* bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

### 6. Stress Moderator

Respon setiap orang terhadap stress berbeda-beda dan membawa dampak yang berbeda pula atas stress yang dialami. Beberapa kondisi dan perilaku yang digunakan sebagai moderator untuk mengkualifikasikan hubungan antara *stressor* dan konsekuensinya diantaranya adalah usia dan gender. Beberapa tipe moderator tersebut menurut Ivancevich (dalam Anatan dan Ellitan, 2007:57) meliputi :

- a. *Type A Behaviour*/perilaku tipe A merupakan kondisi yang dicirikan oleh keadaan seseorang dimana ia mudah terkena jantung koroner, perilaku sangat ekstrim dan ditunjukkan dengan daya saing tinggi, pencapaian prestasi, sikap agresif, terburu-buru, ketidak sabaran, kegelisahan dan perasaan dibawah tekanan waktu dan tantangan tanggung jawab kerja.
- b. *Type B Behaviour*/perilaku tipe B pada umumnya merupakan seorang yang tidak merasa adanya tekanan konflik, baik dengan orang maupun waktu. Dengan demikian tipe perilaku B dapat digambarkan sebagai seorang yang memiliki sifat sungguh-sungguh, ingin menyelesaikan sesuatu dan selalu bekerja keras, tetapi tipe kerja yang cenderung

berhati-hati menyebabkan ia bekerja dengan tetap dan tidak berpacu dengan waktu.

- c. Dukungan dari orang lain (*Social Support*). Merupakan salah satu cara efektif yang dapat digunakan untuk mengurangi stress adalah melalui hiburan, bantuan, informasi, yang diterima oleh seseorang yang sedang mengalami suatu masalah atau stress baik melalui kontak formal maupun informal dengan seseorang atau kelompok yang kita kenal sebagai *social support*.
- d. *Personality facet*. Meliputi karakteristik, tempramen, dan tendensi yang membentuk suatu kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu.

## 7. Pencegahan dan Manajemen Stres Kerja

Penanganan dan pencegahan stress kerja setiap pekerja akan mendapatkan kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik, yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam melakukan berbagai peran sosialnya, di rumah sebagai ayah/ibu atau sebagai anggota masyarakat dengan lebih baik. Beberapa pedoman untuk menanggulangi stress menurut Hariandja (2002:309) adalah :

- a. Mengelola waktu. Waktu yang kita miliki memang terbatas, sehingga bilamana kita menghadapi berbagai tuntutan dapat mengakibatkan stress. Tetapi bilamana waktu diatur dengan baik, akan dapat meningkatkan penyelesaian berbagai pekerjaan dengan lebih efektif.
- b. Latihan fisik. Melakukan berbagai kegiatan fisik yang menyenangkan seperti jogging, jalan kaki, naik sepeda. Latihan ini dapat meningkatkan kesehatan seperti kesehatan jantung, melancarkan peredaran darah atau kesehatan fisik secara umum, yang tentu saja akan meningkatkan kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan.
- c. Relaksasi. Sebuah kegiatan menenangkan pikiran untuk mencapai suatu situasi di mana semua komponen tubuh istirahat dan relaks, yang dapat digunakan dalam beberapa menit, kurang lebih 20 menit setiap hari.
- d. Terbuka pada orang lain. Mendiskusikan secara terbuka dengan orang lain yang dekat dengan anda tentang masalah-masalah, ketakutan yang dihadapi, dan lain-lain.
- e. *Pace yourself*. Rencanakan hari-hari dengan fleksibel. Tidak melakukan dua hal dalam waktu yang bersamaan, bersikap tenang, tidak terburu-buru, dan berpikir sebelum bereaksi.

Sedangkan menurut Rivai (2004:519) program penanggulangan stress terdiri dari:

1. Program Klinis. Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut mencakup :
  - a. Diagnosis
  - b. Pengobatan
  - c. Penyaringan
  - d. Pencegahan
2. Program Keorganisasian.

Program ini sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau suatu unit, atau oleh perubahan penanguhan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru. Berbagai program dapat digunakan untuk mengatasi stress, seperti manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*), program pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi.
3. Penanggulangan secara mandiri.
  - a. Tenang, ambil nafas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri.
  - b. Kenali permasalahan, coba kenali akar permasalahannya, apa yang membuat diri resah.
  - c. Terapi, mengikuti kegiatan social sehingga dapat menghindari permasalahan sejenak.
  - d. Hadapi dan selesaikan agar tidak mengganggu lagi.
  - e. Atur jadwal. Buat jadwal yang harus diprioritaskan lebih dahulu dan tentukan mana yang dapat ditunda.
  - f. Diskusi. Diskusikan masalah yang menyebabkan stress dengan atasan atau psikolog.
  - g. Curhat. Ceritakan masalah yang dihadapi kepada keluarga atau pasangan.
  - h. Buat keseimbangan. Stress muncul karena terlalu fokus pada pekerjaan, bagilah waktu antara pekerjaan dan keluarga.
  - i. Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Mungkin inilah yang jelas-jelas dapat mengurangi stress yang dialami ditempat kerja.
  - j. Kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri atau kekuatan yang datang dari dalam diri dapat berupa keberanian menerima cobaan dengan berdo'a, ikhlas menerima, mampu mengendalikan perasaan.

Program-program pencegahan dan manajemen stress organisasi menurut Ivancevich (2006:314)

1. Program Bantuan Karyawan (*Employee Assistance Programs, EAPs*)

Program bantuan karyawan dirancang untuk menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan stress, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tidak, termasuk kesulitan emosional dan perilaku, penyalahgunaan obat terlarang, masalah pernikahan dan keluarga dan masalah pribadi lainnya.

Elemen program ini meliputi :

- a. Diagnosis. Karyawan yang bermasalah meminta bantuan ; staf program bantuan karyawan berusaha mendiagnosis masalah.
- b. Pengobatan. Konseling atau terapi pendukung disediakan jika staf program bantuan karyawan didalam perusahaan tidak mampu membantu, karyawan mungkin karyawan mungkin dirujuk kepada professional yang sesuai.
- c. penyaringan. Pemeriksaan periodic karyawan yang memiliki pekerja yang penuh tekanan disediakan untuk mendeteksi indikasi awal masalah.
- d. Pencegahan. Pendidikan dan persuasi digunakan untuk meyakinkan karyawan yang memiliki resiko tinggi bahwa sesuatu harus dilakukan untuk membantu mereka mengatasi stress secara efektif.

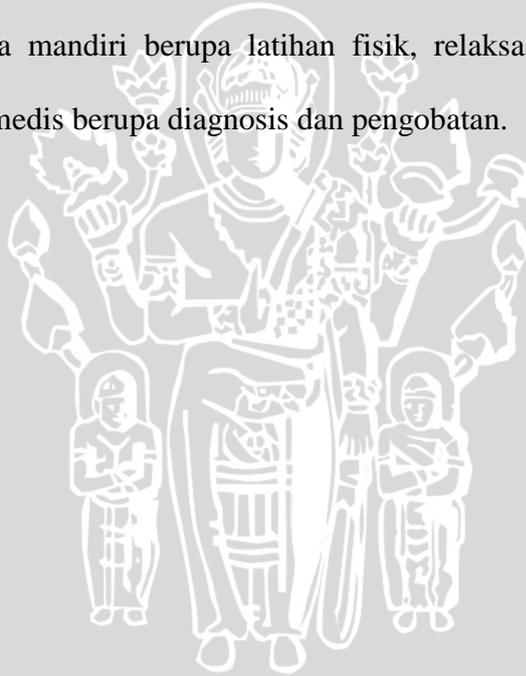
## 2. Program kesehatan

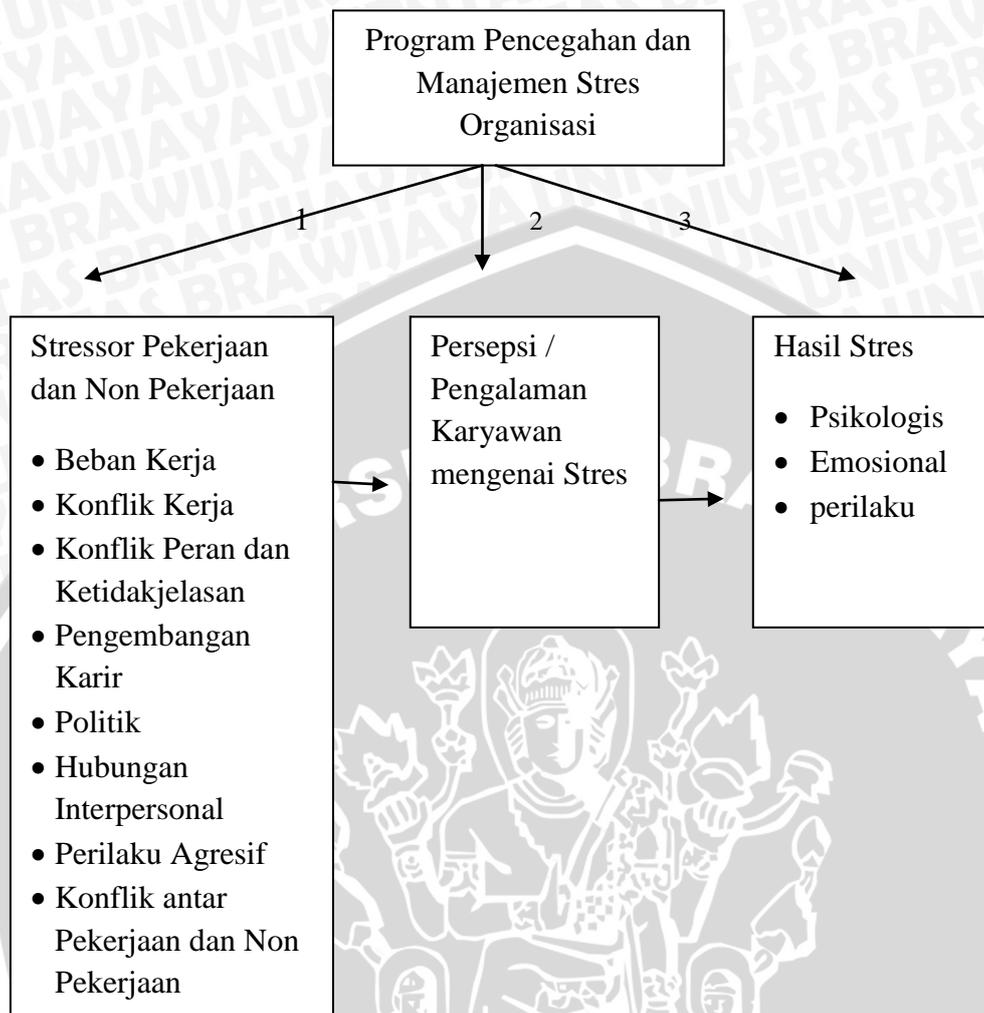
Seringkali disebut sebagai program promosi kesehatan, berfokus pada keseluruhan kesehatan mental dan fisik karyawan. Secara singkat setiap organisasi yang dirancang untuk mengidentifikasi dan membantu mencegah atau memperbaiki masalah kesehatan spesifik, bahaya kesehatan atau kebiasaan kesehatan yang negatif. Contoh yang paling umum dari program semacam ini adalah pengidentifikasian dan pengendalian hipertensi, pemberhentian perilaku

merokok, kebugaran dan latihan fisik, nutrisi dan pengendalian pola makan, serta manajemen stress pribadi dan pekerjaan.

Langkah pertama dalam setiap usaha untuk menangani stress sehingga tetap berada dalam batasan yang dapat ditoleransi adalah menyadari keberadaan stress. Ketika hal tersebut telah dicapai, berbagai pendekatan dan program untuk mencegah dan mengelola stress organisasi sudah tersedia.

Kesimpulan dari beberapa pendapat tentang pencegahan dan manajemen stress yaitu penanggulangan dapat dilakukan berbagai cara antara lain penanggulangan secara mandiri berupa latihan fisik, relaksasi, program klinis yaitu dengan bantuan medis berupa diagnosis dan pengobatan.





**Gambar 1. Target program manajemen stress organisasi**

Sumber : Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (2006: 96)

Gambar diatas menyajikan bagaimana program manajemen stress organisasi dapat ditargetkan. Program dirancang untuk :

1. Mengidentifikasi dan memodifikasi stressor kerja
2. Mendidik karyawan dalam memodifikasi dan memahami stress serta dampaknya
3. Menyediakan dukungan bagi karyawan untuk menghadapi dampak negatif dari stress

Menurut ivancevich (2006:312) di lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, tipe penentuan target ini sulit dicapai, akan tetapi tenaga kerja yang terlatih, berpendidikan, dan berpengetahuan dapat membuat membuat modifikasi dengan bantuan manajemen mengenai bagaimana pekerjaan dilakukan beberapa program perbaikan yang ditargetkan mencakup :

1. Program pelatihan untuk mengelola dan mengatasi stress.
2. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalkan stressor.
3. Mengubah gaya manajemen sehingga memasukkan lebih banyak dukungan dan bimbingan untuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka.
4. Jam kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang diberikan kepada keseimbangan kehidupan kerja atau keluarga dan kebutuhan seperti perawatan anak dan orang tua lanjut usia.
5. Umpan balik yang lebih baik atas kinerja pekerja dan ekspektasi manajemen.

### **C. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Sedarmayati (2001:21) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Definisi lain dari Nitisemito (2000:183) yaitu lingkungan kerja merupakan “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu, alat dan perkakas yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

### **1. Lingkungan kerja Fisik**

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

### a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Moekijat (2002:135) faktor-faktor lingkungan kerja fisik :

1. Penerangan
2. Warna
3. Musik
4. Udara
5. Suara

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. 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 skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

Sedangkan menurut (Quible dalam Sukoco, 2007:210) menjelaskan bahwa ada 4 jenis cahaya yang dapat digunakan di kantor yaitu:

- a. Cahaya alami, yang berasal dari sinar matahari
- b. Cahaya *fluorescent*. Menjadi jenis cahaya yang lazim digunakan pada ruang perkantoran dengan tingkat terang yang mirip dengan cahaya alami
- c. Cahaya *Incandescent*. Cahaya ini kadang digunakan untuk membuat panel cahaya tidak monoton dan untuk menarik perhatian pada beberapa area
- d. *High Intensity Discharge Lamps*. Penggunaan cahaya ini pada perkantoran adalah sesuatu yang baru. Lampu ini biasanya digunakan pada jalan raya dan stadion olah raga yang memberikan system pencahayaan yang sangat efisien

## 2. Temperatur di Tempat Kerja

Menurut Mills dkk (1991:409) mengatakan bahwa “ada peraturan menetapkan persyaratan suhu minimum di dalam kantor yaitu dijaga pada 19-21<sup>0</sup>C (67-70<sup>0</sup>F). sistem pengaturan suhu yang ideal untuk kantor adalah system yang memberikan panas merata ke seluruh ruangan, tanpa ada daerah yang terlalu panas atau terlalu dingin”.

Sedangkan Sukoco (2007:219) berpendapat “temperatur yang ideal digunakan pada ruang kantor adalah  $\pm 3-4^{\circ}$ Celcius, sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruang kantor. Apabila diluar kantor sedang panas dengan temperatur udara 30<sup>0</sup>C, sebaiknya temperatur diatur pada 26<sup>0</sup>C, dan apabila temperatur di luar sebesar 14<sup>0</sup>C, sebaiknya temperatur di dalam kantor diatur pada tingkat 18<sup>0</sup>C”.

## 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Quible dalam Sukoco (2007:220) berpendapat bahwa “tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Jika tingkat kelembaban udara sesuai dengan skala yang direkomendasikan, maka temperatur pada perkantoran dapat diturunkan pada musim dingin dan dinaikkan pada musim panas tanpa mengurangi kenyamanannya. Tingkat kelembaban udara yang baik antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi pegawai di ruang kantor. Tingkat kelembaban optimum adalah sekitar 50%”.

## 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. (Sedarmayanti, 2001:21)

## 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi 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.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia menurut Sedarmayanti (2001:22), yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

**Tabel 2. Sumber Kebisingan**

	Sumber Kebisingan				
	Orang berbicara	Telepon Berbunyi	Suara dari Luar Kantor	HVAC System*	Peralatan Kantor
Seluruh sampel	31%	8%	11%	34%	16%
Ruang baca	47%	9%	14%	26%	4%
Kantor tunggal	7%	18%	21%	27%	27%
Kantor tanpa AC	14%	33%	13%	-	40%
Kantor ber-AC	21%	10%	12%	41%	16%

\*HVAC System : heating, ventilating, and air-conditioning

Sumber : hasil dari penelitian Ayr, Cirillo dkk dalam Sukoco, 2007

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menurut McShane (dalam Sukoco, 2007:214) “warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi pegawai. Meskipun sebagian besar pegawai sadar akan dampak fisik warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak psikologisnya baik positif maupun negatif, pada produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan”.

Beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan warna di kantor menurut Quible (dalam Sukoco, 2007:214) antara lain :

- a. Kombinasi warna
- b. Efek cahaya pada warna
- c. Nilai pemantulan warna
- d. Dampak dari warna

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiinya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat 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).

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan

kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2000: 171) “perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri “.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan non fisik yang juga tidak boleh diabaikan, seperti hubungan dengan atasan-bawahan, desain tugas, budaya organisasi.

## **b. Unsur – unsur lingkungan kerja non fisik :**

### **1. Struktur Tugas**

Wewenang yang diberikan kepada setiap orang yang ada didalam organisasi harus tegas batasannya sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda. Struktur tugas sangat penting keberadaannya di suatu organisasi, karena karyawan akan mengetahui tanggung jawab pekerjaannya dan mengetahui harus bertanggung jawab pada siapa. Melihat hal tersebut, maka manajemen harus memberikan kejelasan pada karyawan mengenai struktur tugas mereka sehingga dapat memperlancar jalannya organisasi. (Kusnadi, 2003:165)

### **2. Desain Pekerjaan**

Menurut Simamora (2006:118) desain pekerjaan (*job design*) merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya didalam organisasi. Dalam desain pekerjaan dilakukan

pengorganisasian kerja ke dalam tugas yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan tertentu. Desain pekerjaan yang efektif merupakan proses yang kompleks yang harus disikapi dari berbagai sudut pandang. Memadukan berbagai pekerjaan dengan tujuan organisasional, memaksimalkan motivasi karyawan, mencapai standar kinerja dan mencocokkan keahlian dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan merupakan pertimbangan penting dalam desain pekerjaan.

### 3. Pola Kepemimpinan

Rivai (2004:2) berpendapat bahwa definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang.

Ada tiga macam pola kepemimpinan yang biasa diterapkan :

#### a. Orientasi Penyelesaian Tugas (*Task Oriented*)

Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimana kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah, asalkan tugas-tugas dapat terselesaikan. Pola kepemimpinan yang demikian dapat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan, akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan.

#### b. Pola yang Berorientasi pada Manusia (*Human Oriented*)

Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi karyawan.

c. **Gabungan Pola yang Ada**

Dengan kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada, dalam banyak hal terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi juga memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawan.

#### **4. Pola Kerjasama**

Keterlibatan manusia dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu biasanya diwujudkan dalam suatu hubungan yang bersifat formal hirarkis. Hubungan-hubungan formal yang bersifat hirarkis tersebut dimaksudkan untuk memungkinkan orang-orang yang terlibat bekerja bersama secara serasi. Menurut Siagian (2007:8) kerjasama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi.

#### **5. Budaya Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2004:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Kusnadi (2003:144) budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan, harapan, dan nilai yang ada di dalam organisasi dan diakui oleh anggotanya. Budaya organisasi membentuk perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi.

Menurut Robbins (dalam Moeljono, 2005:13) terdapat 10 karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan dalam memahami dan mengukur keberadaan budaya organisasi, antara lain :

- a. Inisiatif individu : tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian.
- b. Toleransi resiko : tingkat pengambilan resiko, inovasi, dan keberanian.
- c. Arahan : kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kerja.
- d. Integrasi : kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi seluruh unit menjadi satu kesatuan.
- e. Dukungan manajemen : kemampuan jajaran manajemen dalam proses komunikasi, bimbingan dan memberikan dukungan terhadap bawahan.
- f. Kontrol : seberapa besar aturan, arahan supervisor mampu mengontrol perilaku kerja bawahan.
- g. Identitas : seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan dan menimbulkan rasa bangga terhadap atribut dari organisasi.
- h. Sistem imbalan : seberapa jauh alokasi imbalan didasarkan atas kinerja.
- i. Toleransi konflik : kesempatan karyawan untuk mengungkapkan konflik secara terbuka atau kebebasan dalam mengemukakan pendapat.
- j. Pola komunikasi : seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi membatasi hierarki secara formal.

## **D. Prestasi Kerja**

### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2007:94) prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan”.

Sedangkan menurut Hariandja (2002:195) mendefinisikan prestasi kerja merupakan “hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:67) bahwa prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranan dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

## **2. Pengukuran Prestasi Kerja**

Terdapat beberapa pendapat tentang unsur-unsur yang digunakan dalam pendekatan pengukuran prestasi kerja, aspek standar pekerjaan yang bisa diukur menurut Husein Umar (dalam Mangkunegara, 2005:18) adalah sebagai berikut :

- a. Mutu Pekerjaan
- b. Kejujuran Karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung Jawab, dan
- j. Pemanfaatan Waktu Kerja

Menurut Sutrisno (2009:167) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci, yaitu :

- a. Hasil kerja, berhubungan dengan tingkat kuantitas maupun kualitas.
- b. Pengetahuan pekerjaan, berhubungan dengan tingkat pengetahuan pekerjaan.
- c. Inisiatif, berkaitan dengan tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan.
- d. Kecekatan mental, berkaitan dengan kemampuan dalam menerima instruksi kerja.
- e. Sikap, berkaitan dengan tingkat semangat kerja.
- f. Disiplin waktu dan absensi, berkaitan dengan tingkat ketepatan waktu, tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Dharma (2003:55) tolak ukur prestasi kerja adalah :

- a. Kualitas (mutu) yang harus dihasilkan : pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan dengan pengeluaran.
- b. Kuantitas (jumlah) yang harus diselesaikan : pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atas pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.
- c. Ketepatan Waktu : sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu pengukuran tingkat prestasi juga menggunakan efisiensi, efektifitas kerja, dan produktivitas.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran prestasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, sikap, dan kecekatan mental.

### 3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Martoyo (2000:92) manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja  
Umpan balik prestasi kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membenarkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi  
Evaluasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

- c. Keputusan-keputusan Penempatan  
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan  
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang dikembangkan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir  
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing  
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidak-akuratan Informasioanal  
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain system informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tepat.
- h. Kesalahan Desain Pekerjaan  
Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan Kerja Yang Adil  
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan Eksternal  
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja seperti, keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah pribadi lainnya, dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

## **E. Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja**

Stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung menurun, sebaliknya sejalan dengan tingginya stress, prestasi kerja juga cenderung turun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi

tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu. Jadi stress dapat menjadi stimulus yang mendorong seseorang untuk menghadapi tantangan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan selama stress tersebut dapat ditolerir oleh individu yang bersangkutan. (Prasetya, 2010:1).

Menurut Handoko (2001:193) ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara stress kerja dengan prestasi kerja karyawan yang artinya apabila stress terlalu rendah atau terlalu tinggi terjadi pada karyawan maka prestasi akan menurun, jadi stress tetap diperlukan selama stress tersebut dapat ditolerir oleh individu yang bersangkutan untuk dapat meningkatkan prestasinya.

Begitu pula dengan lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik dan psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan merasa betah dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pengaturan kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kegairahan dan semangat karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengaturan kondisi ini antara lain pengaturan ruang, pengaturan

suara bising, pemilihan warna, keamanan serta kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari pernyataan diatas dapat diperkuat dengan pendapat Siagian (2010:68) bahwa “kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal”.

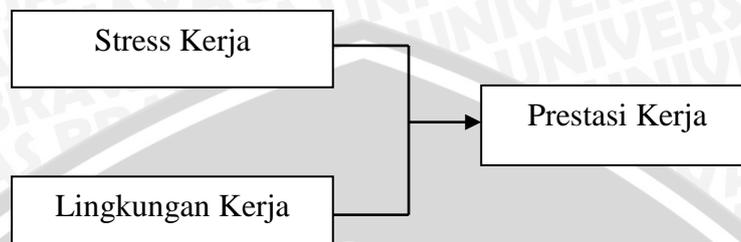
Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja yang artinya apabila lingkungan kerja karyawan di tempat kerja nyaman dan aman maka karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Keterbatasan penelitian ini adalah berdasarkan teori dasar prestasi kerja diketahui bahwa  $P = F ( A \times M \times O )$  yang artinya prestasi merupakan fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins, 1996). Sedangkan pada penelitian ini prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel stress kerja dan lingkungan kerja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih mengacu atau menggunakan variabel motivasi, kemampuan, dan atau kesempatan.

## **F. Model Konsep dan Hipotesis**

### **1. Model Konsep**

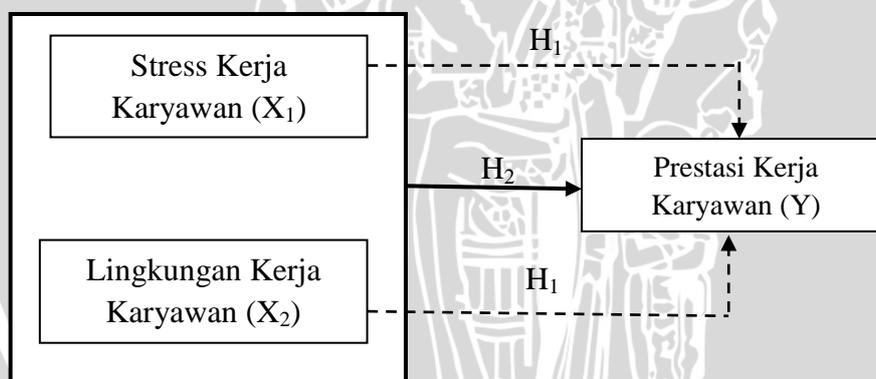
Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, maka model konsep ditunjukkan pada gambar berikut



Gambar 2. Model Konsep

**2. Model Hipotesis**

Dari model konsep diatas dikembangkan menjadi model hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 3. Model Hipotesis

Keterangan :

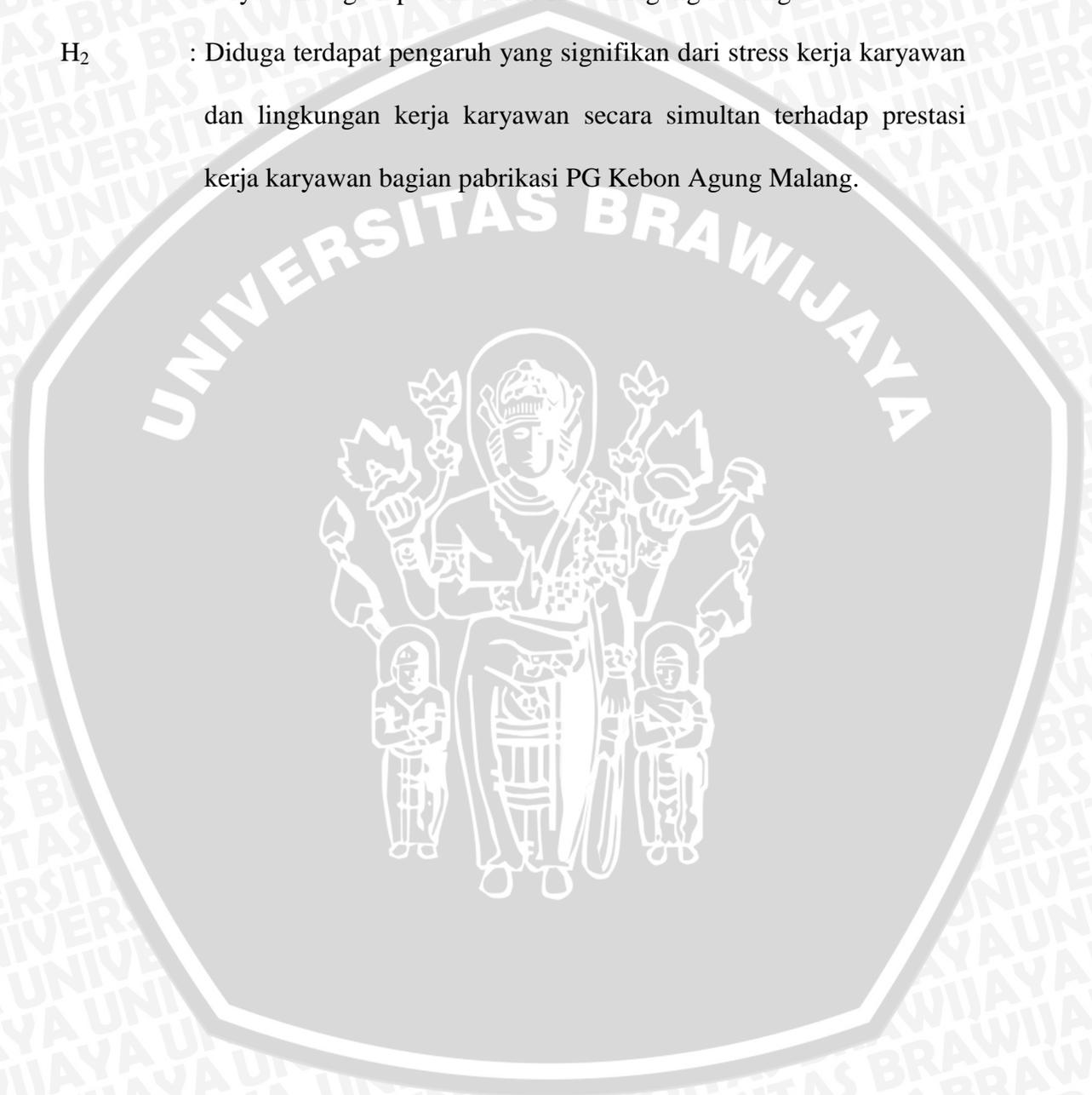
- > : Pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara parsial terhadap variabel Y
- > : Pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap variabel Y

Berdasarkan model konsep dan model hipotesis diatas maka rumusan hipotesis yang dapat diajukan adalah :



H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stress kerja karyawan dan lingkungan kerja keryawan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stress kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum

##### 1. Sejarah Perusahaan

Pabrik Gula (*suikerfabric*) Kebon Agung awalnya berdiri atas ijin yang diberikan Pemerintah Hindia Belanda kepada Caspar Joseph Pabst pada 21 Juli 1902 untuk mendirikan dan mengelola sebuah pabrik gula di desa Kebon Agung distrik Sengguruh afdeeling Malang. Akibat dari buruknya harga gula pada saat itu, C.J Pabst mengalami kesulitan dalam pengembangan pabrik khususnya di bidang permodalan. Ijin tersebut kemudian diambil alih pengelolanya oleh Ny. Shopie Oosthoek, istri Ferdinand Branderberg Van Den Groden, seorang makelar yang bertempat tinggal di Surabaya. Pabrik ini selanjutnya dilimpahkan pada pedagang cina yang bernama Tan Tjawn Bie.

Tan Tjawn Bie mengambil alih konsensi Kebon Agung untuk meneruskan pengelolaan pabrik. Beberapa waktu kemudian, akhirnya disepakati bahwa Kebon Agung berdiri pada tanggal 21 Juli 1905, dengan pemilik Tan Tjawn, serta merupakan badan usaha perseorangan hingga tahun 1917.

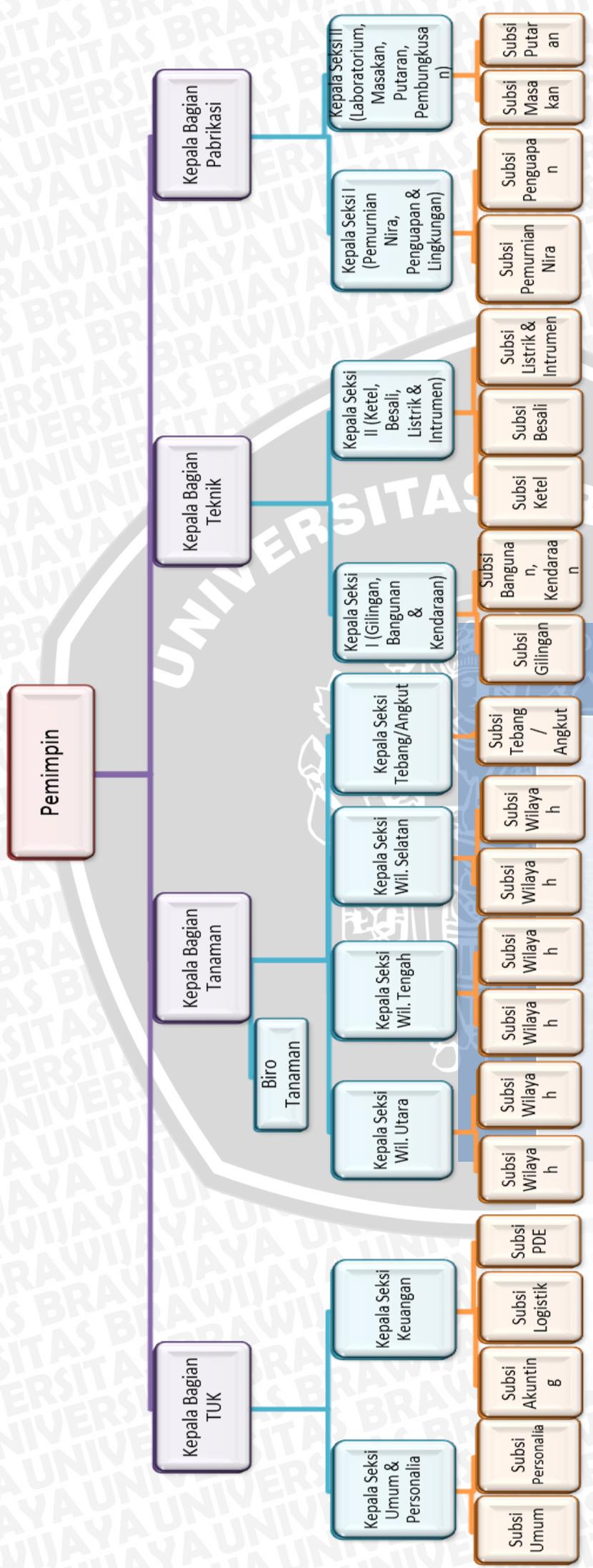
Pada tahun 1957 Pabrik gula Kebon Agung dijual kepada Javashe bank yang saat ini bernama Bank Indonesia yang pengelolaannya diserahkan kepada N.V. Handel dan Landbouw Maatschappj Tiedman Van

Kerchem (TVK). Pada akhirnya pengelolaan pabrik ini ditangani oleh yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia. Selanjutnya bentuk badan usaha berubah dari N.V. menjadi P.T. (Perseroan Terbatas) dan kedua badan inilah yang akhirnya bertindak selaku pemilik dan pemegang saham tunggal.

## 2. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam jangka menunjang kelancaran usaha, maka diperlukan adanya struktur organisasi. Kegiatan manusia dalam suatu organisasi akan nampak tata gabungan yang berupa susunan tenaga kerja beserta kewajiban, wewenang, dan tanggung jawab. Hubungan kerja dalam suatu wadah yang disebut organisasi ini baik diantara orang-orang maupun fungsi-fungsi harus ditetapkan, diatur dan disusun sehingga, memiliki kerangka akan memiliki pola yang tetap dan teratur yang dapat menghindari terjadinya kekacauan, tumpang tindih maupun kekosongan kegiatan atau aktivitas yang akan dilaksanakan.

Bentuk struktur organisasi menggunakan struktur organisasi lini (garis), dimana suatu organisasi yang bertanggung jawab akan wewenang, bergerak langsung dari atas kebawah yaitu dari pucuk pimpinan ke bawahan secara skematis dalam satu bidang pekerjaan pokok maupun pekerjaan bantuan. Sesuai dengan struktur organisasi lini maka, akan terlihat jelas kepada siapa karyawan bertanggungjawab langsung dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan keputusan yang diambil akan berjalan cepat karena suatu perintah dari atasan langsung berlanjut ke bawahan.



Sumber : Bag. Personalia PG Kebon Agung, 2014

Gambar 3. Bagan Struktur Organisasi PG Kebon Agung, 2014

### **a. Personalia**

Karyawan adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah dan gaji. Karyawan pada PG Kebon Agung dibagi menjadi dua kelompok besar, terdiri dari:

#### **1) Karyawan Pimpinan**

Karyawan pimpinan merupakan tenaga kerja yang pengangkatannya melalui Kantor Direksi Surabaya, dimana tugas pokok dari karyawan pimpinan adalah sebagai pengatur yang bertanggungjawab penuh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan pelaksanaan tugas karyawan pimpinan dibantu oleh karyawan pelaksana.

#### **2) Karyawan Pelaksana**

Karyawan pelaksana adalah tenaga kerja yang melakukan tugas atau wewenang instrumen dari karyawan pimpinan. Karyawan pelaksana terdiri dari beberapa jenis yaitu:

##### **a) Karyawan Tetap**

Karyawan tetap adalah pekerja yang bersifat hubungan kerjanya dengan perusahaan untuk waktu yang tidak menentu atau lama hubungan kerjanya tidak dapat ditentukan batas waktunya terlebih dahulu oleh peraturan-peraturan atau kebiasaan yaitu mereka harus menyediakan tenaganya, sehingga mereka setiap hari wajib melakukan pekerjaannya, terkecuali bila berhalangan dengan alasan yang sah menurut ketentuan yang ada.

**b) Karyawan Tidak Tetap**

Yang dimaksud karyawan tidak tetap adalah pekerja karyawan yang bekerja untuk waktu tertentu. Karyawan tidak tetap dibagi menjadi:

**1. Karyawan Tidak Tetap Musiman**

Karyawan tidak tetap musiman terbagi 3 bagian yaitu: karyawan tidak tetap musiman (borongan) tanaman, karyawan tidak tetap musiman (borongan) terbang, karyawan tidak tetap musiman lain-lain.

**2. Karyawan Kampanye**

Karyawan kampanye adalah pekerja atau karyawan yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan sampai gilingan. Pekerja-pekerja disekitar emplasmen dalam hal pekerjaan itu ada hubungan langsung dengan mendapat upah secara bulanan, harian maupun borongan.

**3. Karyawan Harian Lepas**

Karyawan harian lepas adalah pekerja yang melakukan pekerjaan yang bersifat insidental menurut kebutuhan perusahaan dengan mendapatkan imbalan upah yang diperhitungkan untuk hari-hari pekerja dalam bekerja dengan memperhitungkan kelaziman yang ada dalam lingkungan perusahaan perkembangan gula.

**4. Karyawan Borongan Lain-lain**

Karyawan borongan lain-lain adalah pekerja yang bekerja di sekitar emplasmen yang tidak mempunyai hubungan langsung

dengan penggilingan tebu yang meliputi pembersih rampak/tebu antara timbangan dan gilingan, di rilban dalam emplasmen, penjaga emplasmen, tenaga administrasi untuk keperluan TRI. Pekerjaan dalam mengebal amplas, dan pekerjaan menyangkut kayu bakar dan bahan bakar lainnya untuk ketel yang di upah secara harian, bulanan, maupun borongan.

## **b. Job Deskripsi**

Tugas, wewenang dan tanggungjawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut:

### **1. Pemimpin**

Pemimpin adalah pejabat umum yang bertanggungjawab terhadap perusahaan sebagai pemegang karyawan pimpinan dan pelaksanaan. Wewenang dan tanggungjawabnya adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan kebijakan dan tata kerja serta prosedur yang telah disetujui oleh direksi.
- b) Merencanakan kerja dan kegiatan yang disetujui oleh direksi mengenai fisik dan keuangan sesuai dengan bantuan dan kerjasama dengan karyawan atau kepala bagian.
- c) Melaksanakan pengawasan dan control terhadap pelaksanaan dari seluruh bagian pabrik.
- d) Melaksanakan semua tugas dan kewajiban dengan baik sehingga tujuan dapat tercapai secara keseluruhan.

## 2. Manajer Bagian Tata Usaha dan Keuangan

Tugas, wewenang dan tanggung jawab manajer bagian tata usaha dan keuangan antara lain:

- a) Di bawah bimbingan dan kekuasaan dengan persetujuan pabrik dan direksi dapat melaksanakan perencanaan, pengadaan dan pembinaan sisa modal, bahan dan barang serta melaporkan dan melaksanakan administrasi secara cepat dan tepat.
- b) Merencanakan dan mengkoordinasikan anggaran belanja baik Tata Usaha dan Keuangan (TUK) maupun keseluruhan.
- c) Membuat laporan keuangan yang akurat mengenai penggunaan per sediaan modal kerja, gula, bahan penolong dan alat-alat inventaris yang ada di bagian Tata Usaha dan Keuangan dan seluruh bagian.
- d) Mengawasi verifikasi bon-bon dari seluruh bagian.
- e) Menerima, memeriksa dan menandatangani surat-surat yang masuk.

Manajer Tata Usaha dan Keuangan dalam menjalankan tugas dibantu seksi-seksi yang terdiri dari:

### a. Seksi EDP (Elektronik Data Prosesing)

Memiliki tugas diantaranya:

- 1) Menyelenggarakan penyediaan secara rinci yang berhubungan dengan rencana kerja maupun kepentingan perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Memproses dan mencetak upah harian dan bulanan karyawan pelaksana.

- 3) Membantu tiap bagian membuat laporan kepada manajer Tata Usaha dan Keuangan.

**b. Seksi Akuntansi**

Memiliki tugas diantaranya:

- 1) Menganalisa biaya dari seluruh kegiatan pabrik gula kemudian melaporkan kepada manajer Tata Usaha dan Keuangan atas penyimpangan anggaran.
- 2) Mengawasi pembuatan surat permintaan barang perlengkapan yang dibuat atas dasar permintaan dari seksi pergudangan.
- 3) Menyiapkan dan membuat laporan-laporan untuk manajemen dan instansi pemerintah.

**c. Seksi Logistik**

Memiliki tugas diantaranya:

- 1) Mengawasi penerimaan dan pengeluaran hasil produksi, bahan atau barang perlengkapan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- 2) Memberikan kepada manajer bagian atas tugas baru atau perubahan penting dari *job content* dari pekerjaan yang ada.
- 3) Melaksanakan tugas-tugas yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh manajer bagian.

**d. Seksi Personalia**

Memiliki tugas diantaranya:

- 1) Melaksanakan penerimaan karyawan.

- 2) Melaksanakan kebijakan dan ketentuan pemimpin pabrik, pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 3) Memiliki hubungan baik dengan instansi pemerintah di dalam masalah ketenagakerjaan.

**e. Seksi keuangan**

Memiliki tugas diantaranya:

- 1) Membuat rencana kegiatan secara terperinci dari seksi.
- 2) Menerima uang dan memberikan tanda penerimaan untuk jumlah yang diterima.
- 3) Menyelesaikan penerimaan-penerimaan atau penyeteroran uang di Bank.
- 4) Melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh manajer bagian.

**3. Manajer Bagian Tanaman**

Tugas, wewenang dan tanggungjawab manajer bagian tanaman antara lain:

- a) Merumuskan rencana strategi peningkatan mutu dan jumlah tebu rakyat untuk keperluan petani tebu perusahaan.
- b) Menjalankan rencana-rencana kegiatan tanaman yang telah disetujui.
- c) Mengelola administrasi tanaman mulai dari penguapan sampai pemeliharaan tanaman.
- d) Mengusahakan dan mengawasi persewaan tanah untuk dapat diperoleh tanah-tanah yang baik pada waktunya.

- e) Mengadakan dan mengembangkan hubungan baik dengan petani dan pengusaha setempat serta mempersiapkan dan membuat contoh-contoh laporan sehubungan dengan kegiatan tanaman.

Manajer bagian tanaman dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh seksi-seksi yang terdiri dari:

**a. Seksi Bina Tanaman Wilayah**

Memiliki tugas diantaranya:

- 1) Menyusun komposisi tanaman di wilayah masing-masing mengenai luas, letak, jenis dan masa tanam, sehingga bahan baku selama masa giling dapat diterima.
- 2) Merumuskan rencana dan strategi peningkatan kualitas dan kuantitas serta melaksanakannya.
- 3) Menyusun kegiatan operasi tanaman di wilayah masing-masing dan melaksanakannya.
- 4) Mengadakan dan menyusun RAPB (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja) dan RAUT (Rencana Anggaran Uang Tunai).
- 5) Mengadakan evaluasi terhadap hasil kerja petugas bawahannya terhadap seluruh hasil karya dalam lingkup wilayahnya.

**b. Seksi Tebang Angkutan Tebu**

Memiliki tugas diantaranya:

- 1) Merencanakan dan mengkoordinir pengangkutan tebu, baik dengan truk maupun lori.

- 2) Bertanggungjawab atas pengangkutan dan tebang sampai tebu siap digiling.

#### c. **Biro Tanaman**

Memiliki tugas diantaranya:

- 1) Membimbing, mengarahkan dan membina serta melakukan fungsi pengawasan terhadap petugas bawahannya.
- 2) Membuat perencanaan, pengatur kerja dan pengawasan pengelolaan administrasi dengan tertib yang diarahkan kepada pemantapan dan kebenaran informasi data bidang tanaman unit produksi yang tepat pada waktunya kepada atasan dan pihak yang memerlukan.
- 3) Meneliti permintaan modal kerja dan mengajukan pada bagian tanaman unit produksi, selanjutnya dengan mendapatkan persetujuan dari pemimpin pabrik dikirim kepada kantor direksi.
- 4) Menyusun dan mengatur arsip bidang tanaman unit produk tertib sehingga mudah dicari apabila diperlukan kembali.

#### 4. **Manajer Bagian Teknik**

Tugas, wewenang dan tanggungjawab manajer bagian teknik antara lain:

- a) Mengawasi, merencanakan kegiatan *engineering department*, teknis operasional *maintenance repair* dan *service*.
- b) Mengkoordinir, mengawasi semua kegiatan bagian mesin. Mengkoordinir bagian shift *engineering* sehingga tercapai

kontinuitas giling sesuai dengan kapasitas giling dan jadwal yang direncanakan.

- c) Mengadakan korespondensi dan administrasi dalam bagian teknik.
- d) Membuat laporan periodik yang diperlukan 15 hari sekali dan satu bulan sekali.
- e) Mengkoordinasi semua kepala unit untuk melakukan *stock opname* tahunan.
- f) Menyusun pengusulan anggaran belanja.

Manajer bagian teknik dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh seksi-seksi yang terdiri dari:

**a. Seksi Stasiun Giling**

Tugas seksi gilingan adalah:

- 1) Bertanggungjawab atas kelancaran pekerjaan di stasiun gilingan.
- 2) Membuat laporan kepada manajer bagian teknik tentang kegiatan yang telah dilaksanakan dan rencana-rencana yang akan dilaksanakan.

**b. Stasiun Pabrik Tengah**

Tugas seksi stasiun pabrik tengah antara lain:

- 1) Bertanggungjawab atas kelancaran pekerjaan di stasiun pabrik tengah yang meliputi: stasiun pemurnian nira, stasiun penguapan dan stasiun masakan.
- 2) Melaporkan semua kegiatan di stasiun pabrik tengah kepada manajer bagian teknik.

- 3) Mengawasi manajer bagian teknik, baik pada waktu giling atau tidak secara langsung semua pekerjaan di stasiun pabrik tengah, terutama pada waktu giling.

**c. Stasiun Ketel dan Listrik**

Tugas stasiun ketel dan listrik:

- 1) Bertanggungjawab atas kelancaran pekerjaan di stasiun ketel dan listrik.
- 2) Melaporkan semua kegiatan yang dilaksanakan di stasiun ketel dan listrik.

**d. Stasiun putaran**

Tugas seksi stasiun putaran adalah:

- 1) Bertanggungjawab atas kelancaran di stasiun putaran.
- 2) Melaporkan semua kegiatan yang dilaksanakan di stasiun putaran kepada manajer bagian teknik.
- 3) Mengawasi secara langsung semua kegiatan yang dilaksanakan di stasiun putaran.

**e. Stasiun Besali**

Tugas seksi stasiun besali diantaranya:

- 1) Bertanggungjawab atas kelancaran pekerjaan di stasiun besali.
- 2) Melaporkan semua kegiatan yang dilaksanakan di stasiun besali kepada manajer bagian teknik.
- 3) Mengawasi secara langsung semua kegiatan yang dilaksanakan di stasiun besali.

**f. Remise**

Tugas seksi remise antara lain:

- 1) Menerima laporan kerusakan dan mengadakan pemeriksaan pada lori.
- 2) Menerima laporan pekerjaan perbaikan pada lori yang telah selesai dikerjakan.
- 3) Mengadakan pemeriksaan kembali pada lori yang telah diperbaiki.

**g. B.U Kendaraan**

Tugas seksi B.U kendaraan antara lain:

- 1) Menerima permohonan pemakaian kendaraan yang telah disetujui oleh pemimpin pabrik dan manajer bagian yang membutuhkan.
- 2) Mengatur kendaraan yang dipakai.
- 3) Mengatur bekerjanya bengkel kendaraan dan fasilitas lain untuk menjamin kelancarannya.

**5. Manajer Pabrikasi**

Manajer bagian pabrikasi merupakan kepala yang bertanggungjawab melakukan pengawasan terhadap proses produksi dari bahan baku tebu hingga menjadi gula dimana tugas, wewenang, dan tanggungjawab adalah sebagai berikut:

- a) Membuat rencana bagian produksi dan menjalankan rencana yang telah disetujui.
- b) Melaksanakan pengawasan tebu untuk memperoleh gula yang maksimal dan pembungkusan gula yang ekonomis.

- c) Mengawasi kecepatan giling dan menjamin pemerahan optimal.
- d) Mengawasi penimbangan tebu dan pemeriksaan hasil tebanan serta suplai tebu gilingan.
- e) Melakukan analisis pengawasan mutu dan menjamin mutu produksi yang dihasilkan.
- f) Mengusahakan administrasi untuk pelaporan bagian produksi.
- g) Bertanggungjawab kepada pimpinan pabrik.

Dalam melaksanakan tugasnya, manajer bagian pabrikasi dibantu oleh:

**a. Kepala Seksi Timbangan dan Sinder Timbangan**

- 1) Bertugas menyelenggarakan terhadap peralatan timbangan, jembatan harian lepas dan timbangan tetap *portable*.
- 2) Bertanggungjawab kepada manajer bagian pabrikasi.
- 3) Kepala seksi timbangan dan sinder timbangan terdiri dari:
  - i. *Maintenance* bagian timbangan
  - ii. *Maintenance* timbangan *test portable*

**b. Kepala Seksi Umum Chemiker**

- 1) Bertugas menyelenggarakan pengadaan bahan kimia, alat produksi serta pengoperasian serta pengoperasian timbangan truk.
- 2) Bertanggungjawab kepada manajer bagian pabrikasi.
- 3) Kepala seksi umum chemiker terdiri dari:
  - i. Sub sie bahan kimia, alat-alat dan buku
  - ii. Operator timbangan truk

### c. Kepala Seksi *Maintenance*

- 1) Bertugas bertanggungjawab terhadap bekerjanya peralatan dan pemeliharaan alat-alat laboratorium serta alat perusahaan.
- 2) Bertanggungjawab kepada manajer bagian pabrikasi.
- 3) Kepala seksi *maintenance* terdiri dari:
  - i. *Maintenance* laboratorium
  - ii. Pembersihan alat-alat proses borongan

## B. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan pabrik gula Kebun Agung bagian pabrikasi yang berjumlah 57 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin responden, tingkat pendidikan, masa kerja responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

### a. Usia Responden dan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel silang berikut :

**Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin**

No.	JK	Laki-Laki	Perempuan
	Usia		
1	20 - 30 tahun.	8 (14%)	-
2	31 - 40 tahun.	18 (32%)	-
3	41 - 50 tahun.	19 (33%)	2 (4%)
4	> 50 tahun.	10 (17%)	-
	<b>Jumlah</b>	<b>55 (96%)</b>	<b>2 (4%)</b>

Sumber: data primer diolah (2014)

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa responden laki-laki yang berusia lebih dari 20 sampai 30 tahun sebanyak 8 senioritas (14%), berusia lebih dari 31 sampai 40 tahun dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 senioritas (32%), berusia lebih dari 41 sampai 50 tahun sebanyak 19 senioritas (37%) dan 2 (4%) responden dengan jenis kelamin perempuan, sedangkan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 senioritas atau 17% dengan jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 41 sampai 50 tahun. Berdasarkan data diatas, karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan, hal ini disebabkan karena pada bagian pabrikasi hampir seluruh pekerjaan berhubungan dengan mesin dan alat berat sehingga lebih dibutuhkan karyawan laki-laki. Pada PG Kebon Agung juga lebih didominasi usia antara 41-50 th, hal ini disebabkan pada rentang usia tersebut merupakan usia instruktur diklatif bekerja.

#### b. Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Responden

Data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat pada tabel silang berikut :

**Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja**

No.	MK TK	1-10 th	11-20 th	21-30 th	>31 th
1.	SMP	-	5 (9%)	5 (9%)	4 (7%)
2.	SMA/Sederajat	10 (17%)	15 (26%)	13 (23%)	1 (2%)
3.	Sarjana/Sederajat	-	3 (5%)	1 (2%)	-
4.	<b>Jumlah</b>	<b>10 (17%)</b>	<b>23 (40%)</b>	<b>19 (34%)</b>	<b>5 (9%)</b>

Sumber: data primer diolah (2014)

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP dengan Masa Kerja 1-10 th tidak ada, masa kerja 11-20 th dan 21-30 masing-masing sebanyak 5 responden (9%), sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 31 th sebanyak 4 (7%). Untuk responden dengan jenjang pendidikan terakhir SMA/Sederajat yang memiliki masa kerja 1-10 th adalah sebanyak 10 (17%) responden, mayoritas responden memiliki masa kerja 11-20 th yaitu sebanyak 15 (26%), pada masa kerja 21-30 th sebanyak 13 (23%) responden, sedangkan untuk masa kerja lebih dari 30 th hanya 1 (2%) responden. Pada tingkat pendidikan Sarjana/Sederajat dengan masa kerja 1-10 th dan masa kerja lebih dari 31 th tidak ada responden, selanjutnya pada masa 11-20 th responden sebanyak 3 (5%), sedangkan pada masa kerja 21-30 th hanya 1 (2%) responden. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang memiliki tingkat loyalitas yang paling tinggi adalah responden dengan masa kerja 11 sampai 20 tahun sebanyak 23 orang atau 40%. Dengan jenjang pendidikan paling banyak adalah lulusan SMA/Sederajat. Berdasarkan tabel tersebut lebih didominasi pada jenjang pendidikan SMA/Sederajat, hal ini disebabkan karena lulusan sarjana/ sederajat penempatannya di kantor atau sebagai kepala seksi sedangkan pada bagian pabrikasi hampir seluruh pekerjaan berhubungan dengan pengoperasian mesin, sehingga lebih didominasi lulusan SMA/Sederajat. Dan untuk rentang masa kerja 11-20 th lebih dominan dikarenakan pada rentang masa kerja tersebut karyawan memiliki skill pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan baru, sehingga perusahaan lebih mempertahankan karyawan ini.

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Pada bagian analisis deskriptif akan memberikan gambaran mengenai karakteristik data serta penyusunan distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang diberikan kepada 57 responden. Sehingga diperoleh data mengenai frekuensi, persentase dan rata-rata skor jawaban responden setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel. Variabel yang diteliti yaitu, stress kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan prestasi kerja (Y). Variabel stress kerja ( $X_1$ ) dinilai dengan 6 pernyataan yang disediakan pilihan jawabannya, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dinilai dengan menggunakan 10 pernyataan dan untuk variabel prestasi kerja (Y) dinilai dengan menggunakan 6 pernyataan. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, maka dapat diketahui persentase distribusi untuk masing-masing item dari setiap variabel penelitian sebagai berikut:

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja ( $X_1$ )

Dalam variabel Stress Kerja terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 11.

**Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja ( $X_1$ )**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	18	31,58	26	45,61	7	12,28	5	8,77	1	1,75	57	100	3,96
X1.2	21	36,84	24	42,11	8	14,04	3	5,26	1	1,75	57	100	4,07
X1.3	26	45,61	27	47,37	2	3,51	1	1,75	1	1,75	57	100	4,33
X1.4	26	45,61	24	42,11	3	5,26	3	5,26	1	1,75	57	100	4,25
X1.5	17	29,82	29	50,88	5	8,77	5	8,77	1	1,75	57	100	3,98
X1.6	21	36,84	28	49,12	4	7,02	2	3,51	2	3,51	57	100	4,12
Rata-rata total variabel Stress Kerja ( $x_1$ )												4,12	

Sumber : data lampiran 2 diolah (2014)

Dari Tabel 11 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut:

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa dari 57 responden, terdapat 18 responden atau 31,58% yang menyatakan sangat setuju tentang Hubungan dengan atasan yang kurang baik, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 45,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 12,28%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8,77%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,75%. Nilai mean untuk item adalah sebesar 3,96 yang

artinya responden setuju dengan pernyataan hubungan dengan atasan kurang baik.

Untuk item Kualitas kepemimpinan yang buruk ( $X_{1.2}$ ) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 (36,84%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 (42,11%), yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 (14,04%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 (5,26%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,75%) responden. Item ini mempunyai mean sebesar 4,07 dan sudah mencapai nilai 4 yang berarti setuju, dapat dijelaskan bahwa kualitas kepemimpinan yang buruk dapat memicu timbulnya stress kerja pada karyawan.

Pada item Hubungan antara sesama rekan kerja yang kurang baik ( $X_{1.3}$ ) menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden (45,61%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 27 (47,37%) menyatakan setuju. yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden (3,51%), sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing responden hanya 1 (1,75%), item ini memiliki mean sebesar 4,33 yang artinya responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa hubungan antara sesama rekan yang kurang baik akan mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan.

Item Kompetisi yang tidak sehat ( $X_{1.4}$ ) menginformasikan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (45,61%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (42,11%), yang menyatakan

ragu – ragu dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3 responden (5,26%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju hanya 1 responden atau 1,75%. Dengan nilai mean sebesar 4,25 yang berarti responden sangat setuju.

Dalam item Beban kerja yang berlebihan ( $X_{1.5}$ ) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 29,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 50,88%, yang menyatakan ragu – ragu dan tidak setuju masing-masing sebanyak 5 responden atau 8,77%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,75%. Item ini memiliki nilai mean sebesar 3,98 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan beban kerja yang berlebihan.

Sedangkan untuk item Tingkat penguasaan pekerjaan ( $X_{1.6}$ ) menunjukkan sebanyak 21 responden (36,84%) menyatakan sangat setuju, 28 (49,12%) responden menyatakan setuju, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden (7,02%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,51%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,51%. Item ini memiliki mean sebesar 4,12 yang berarti setuju dengan pernyataan tingkat penguasaan pekerjaan sedikit banyak berpengaruh dengan stress kerja. Rata-rata untuk variabel Stress Kerja ( $X_{1.}$ ) yaitu sebesar 4,12 yang berarti responden Setuju.

### b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Dalam variabel lingkungan kerja terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 12 berikut :

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	12	21,05	32	56,14	3	5,26	9	15,79	1	1,75	57	100	3,79
X2.2	13	22,81	25	43,86	5	8,77	9	15,79	5	8,77	57	100	3,56
X2.3	15	26,32	25	43,86	1	1,75	10	17,54	6	10,53	57	100	3,58
X2.4	11	19,30	20	35,09	4	7,02	16	28,07	6	10,53	57	100	3,25
X2.5	18	31,58	28	49,12	6	1,53	4	7,02	1	1,75	57	100	4,02
X2.6	23	40,35	26	45,61	6	1,53	2	3,51	0	0,00	57	100	4,23
X2.7	27	47,37	21	36,84	4	7,02	4	7,02	1	1,75	57	100	4,21
X2.8	22	38,60	25	43,86	5	8,77	4	7,02	1	1,75	57	100	4,11
X2.9	26	45,61	27	47,37	3	5,26	1	1,75	0	0,00	57	100	4,37
X2.10	25	43,86	27	47,37	4	7,02	0	0,00	1	1,75	57	100	4,32
Rata-rata total variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )												3,94	

Sumber : data lampiran 2 diolah (2014)

Dari Tabel 12 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa dari 57 responden, terdapat 12 responden atau 21,05% yang menyatakan sangat setuju tentang penerangan, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 56,14%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,26%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 15,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,75%. Nilai Mean untuk item ini sebesar 3,79 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan penerangan.

Untuk item aroma ( $X_{2.2}$ ) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 22,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 43,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 8,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 15,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8,77%. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju dengan aroma dengan mean rata-rata item sebesar 3,56.

Item udara ( $X_{2.3}$ ) menginformasikan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (26,32%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 43,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,75%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 17,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 6 responden atau 10,53%. Dapat diketahui bahwa nilai mean pada item ini yaitu sebesar 3,58 yang berarti responden setuju.

Hasil tanggapan responden terkait dengan suara ( $X_{2.4}$ ) menyatakan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 19,30%, dan mayoritas yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 35,09%, ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,02%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 responden atau 28,07%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 10,53%. Dilihat dari mean yaitu sebesar 3,25 dapat diketahui bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan suara.

Untuk item warna ( $X_{2.5}$ ) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 (31,58%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 (49,12%) responden, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 (10,53%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,02%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju hanya 1 responden atau 1,75%. Mean dari item ini yaitu sebesar 4,02 yang berarti responden setuju atas pernyataan warna.

Pada item struktur tugas ( $X_{2.6}$ ) menunjukkan sebesar 23 responden (40,35%) menyatakan sangat setuju, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 26 (45,61%) responden, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 10,53%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,51%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dapat diketahui nilai mean dari

item ini yaitu 4,23 berarti responden sangat setuju dengan item struktur tugas.

Hasil tanggapan responden terkait dengan pernyataan desain pekerjaan ( $X_{2,7}$ ) frekuensi yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (47,37%) dan mayoritas yang menyatakan setuju sebanyak 21 (36,84%), responden yang menyatakan ragu – ragu dan tidak setuju masing-masing sebanyak 4 (7,02%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,75%) responden. Dengan demikian sebagian responden menyatakan sangat setuju dengan desain pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,21.

Item pola kepemimpinan ( $X_{2,8}$ ) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 38,60%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 43,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 8,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,02%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,75%. Rata-rata dari item ini yaitu sebesar 4,11 yang berarti responden sangat setuju dengan pernyataan pola kepemimpinan.

Untuk item pola kerjasama ( $X_{2,9}$ ) menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 (45,61%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 27 (47,37%) responden, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 (5,26%) responden, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 1 responden atau 1,75%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak (0%). Dengan nilai mean 4,37 berarti responden sangat setuju dengan item pola kerja sama.

Dan untuk item yang terakhir yaitu budaya organisasi ( $X_{2.10}$ ) menginformasikan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 43,86%, dan mayoritas yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 47,37%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,02%, tidak ada yang menyatakan tidak setuju (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju hanya 1 responden atau 1,75%. Dilihat dari nilai mean yang cukup besar yaitu 4,32 dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan budaya organisasi. Rata-rata untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 3,94 yang berarti responden setuju.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi kerja (Y)

Dalam variabel prestasi kerja terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 13 :

**Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi kerja (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y <sub>1.1</sub>	20	35,09	33	57,89	3	5,26	1	1,75	0	0,00	57	100	4,26
Y <sub>1.2</sub>	22	38,60	28	49,12	7	1,28	0	0,00	0	0,00	57	100	4,26
Y <sub>1.3</sub>	25	43,86	25	43,86	7	1,28	0	0,00	0	0,00	57	100	4,32
Y <sub>1.4</sub>	25	43,86	28	49,12	3	5,26	1	1,75	0	0,00	57	100	4,35
Y <sub>1.5</sub>	23	40,35	31	54,39	2	3,51	1	1,75	0	0,00	57	100	4,33
Y <sub>1.6</sub>	25	43,86	26	45,61	2	3,51	3	5,26	1	1,75	57	100	4,25
Rata-rata total variabel Prestasi Kerja (Y)												4,30	

*Sumber : data lampiran 2 diolah (2014)*

Dari Tabel 13 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa dari 57 responden, terdapat 20 responden atau 35,09% yang menyatakan sangat setuju tentang Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 57,89%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,26%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,75%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean dari item ini yaitu sebesar 4,26 yang berarti responden sangat setuju dengan jumlah hasil kerja dibandingkan waktu sebelumnya.

Untuk item Menyelesaikan tugas sesuai dengan target ( $Y_{1.2}$ ) menginformasikan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 (38,60%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 28 (49,12%) responden, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 (12,28%) responden, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Hasil mean dari item ini sebesar 4,26 yang berarti responden sangat setuju dengan pernyataan pada item ini.

Item Ketepatan kerja dengan ketentuan perusahaan ( $Y_{1,3}$ ) menunjukkan bahwa 25 responden (43,86%) menyatakan sangat setuju dan setuju, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 12,28%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju 0 responden. Item ini memiliki mean sebesar 4,32 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan ketepatan kerja dengan ketentuan perusahaan.

Hasil tanggapan responden terkait dengan item Kerapihan hasil kerja ( $Y_{1,4}$ ) frekuensi yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden (43,86%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 49,12%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,26%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,75%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari perhitungan maka diperoleh nilai mean sebesar 4,35 yang berarti responden sangat setuju dengan pernyataan kerapihan hasil kerja.

Pada item Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja ( $Y_{1,5}$ ) diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 (40,35%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 31 (54,39%) responden, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau (3,51%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (1,75%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Item ini memiliki mean sebesar 4,33 yang berarti responden sangat setuju dengan pernyataan melaksanakan tugas sesuai dengan jam

kerja. Rata-rata untuk variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 4,30 yang berarti responden sangat setuju.

Pada item terakhir yaitu Menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu ( $Y_{1.6}$ ) menunjukkan sebanyak 25 responden atau 43,86% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 45,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,51%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,26%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,75%. Dengan demikian hasil mean dari item ini adalah sebesar 4,25 yang berarti sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan item menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu.

## 2. Asumsi-Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15221302
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.057
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah

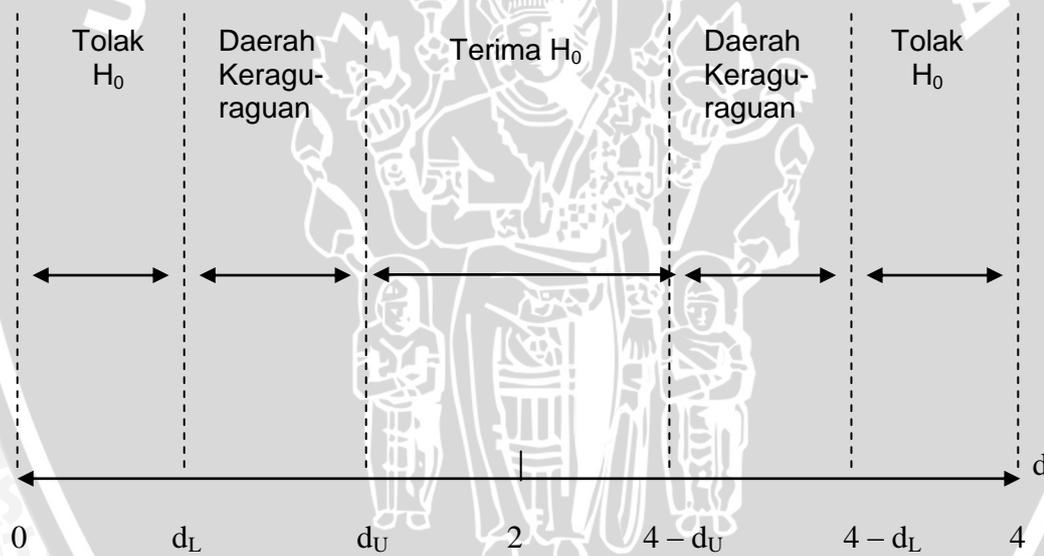
Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.728 (dapat dilihat pada Tabel 14) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

#### b. Uji Autokorelasi

Prosedur uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan Metode Kuadrat Terkecil (MKT) biasa, hitung koefisien regresi, kemudian tentukan  $e_i$ .
2. Dengan menggunakan rumus diatas hitung statistik  $d$
3. Berdasarkan banyaknya pengamatan dan peubah penjelas tentukan nilai-nilai kritis  $d_L$  dan  $d_U$ .
4. Terapkan kaidah keputusan:

- Jika  $d < d_L$  atau  $d > (4 - d_L)$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi terhadap sisaan.
- Jika  $d_U < d < (4 - d_U)$ , maka  $H_0$  diterima, berarti tidak terdapat autokorelasi antar sisaan.
- Namun jika  $d_L < d < d_U$  atau  $(4 - d_U) < d < (4 - d_L)$ , maka uji Durbin-Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive). Untuk nilai-nilai ini, tidak dapat (pada suatu tingkat signifikansi tertentu) disimpulkan ada tidaknya autokorelasi di antara faktor-faktor gangguan



Keterangan:

$d_U$  = Durbin-Watson Upper (batas atas dari tabel Durbin-Watson)

$d_L$  = Durbin-Watson Lower (batas bawah dari tabel Durbin-Watson)

Dari tabel Durbin-Watson untuk  $n = 57$  dan  $k = 2$  (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai  $d_U$  sebesar 1.680 dan  $4 - d_U$  sebesar 2.320. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 15.

**Tabel 15 : Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1.982

*Sumber: Data primer diolah*

Dari Tabel 15 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1,982 yang terletak antara 1.680 dan 2.320, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 16.

**Tabel 16 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.560	1.787
	X2	.560	1.787

*Sumber: Data primer diolah*

Berdasarkan Tabel 16, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Stress kerja adalah 0.560
- Tolerance untuk lingkungan kerja adalah 0.560

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Stress kerja adalah 1,787
- VIF untuk Lingkungan kerja adalah 1,787

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

#### d. Uji Heterokedastisitas

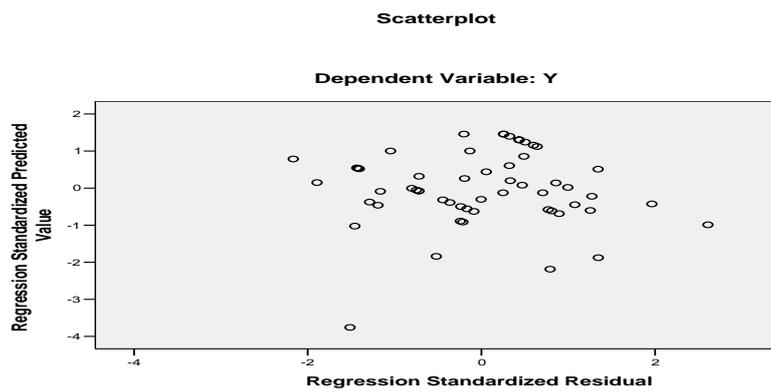
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji *scatter plot*.

Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

*Sumber : Data primer diolah*

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja ( $Y$ ).

**a. Persamaan Regresi**

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 17 :

**Tabel 17 : Persamaan Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.132	1.857		5.457	.000
	X1	.392	.097	.480	4.057	.000
	X2	.151	.051	.352	2.973	.004

Berdasarkan pada Tabel 17 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,132 + 0,392 X_1 + 0,151 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,392 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (stress kerja). Jadi apabila stress kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,392 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,151 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (lingkungan kerja), Jadi apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,151 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain stress kerja sebesar 0,392, lingkungan kerja sebesar 0,151. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja

dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja. Dengan kata lain, apabila bahwa stress kerja dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Prestasi kerja.

**b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Prestasi kerja) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 18 dibawah ini:

**Tabel 18. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.760	.578	.562

*Sumber : Data primer diolah*

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 18 diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,578. Artinya bahwa 57,8% variabel Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 42,2% variabel Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu stress kerja dan lingkungan kerja dengan variabel Prestasi kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.760, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan Prestasi kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan

antara variabel bebas yaitu stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan Prestasi kerja bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

##### 1). Hipotesis I (F test / Simultan)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika F hitung  $>$  F tabel

$H_0$  diterima jika F hitung  $<$  F tabel

**Tabel 19. Uji F/Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.642	2	177.321	36.914	.000 <sup>a</sup>
	Residual	259.393	54	4.804		
	Total	614.035	56			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data primer diolah*

Berdasarkan Tabel 19 nilai F hitung sebesar 36,914 Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 54) adalah sebesar 3,168. Karena F hitung  $>$  F tabel yaitu  $36,914 > 3,168$  atau nilai signifikansi F ( $0,000 < \alpha = 0.05$ ) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Prestasi kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ )).

## 2). Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung  $>$  t tabel atau -t hitung  $<$  -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika t hitung  $<$  t tabel atau -t hitung  $>$  -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 20.

**Tabel 20. Hasil Uji t / Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.132	1.857		5.457	.000
	X1	.392	.097	.480	4.057	.000
	X2	.151	.051	.352	2.973	.004

*Sumber: Data primer diolah*

Berdasarkan Tabel 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara  $X_1$  (stress kerja) dengan Y (Prestasi kerja) menunjukkan t hitung = 4,057. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 54) adalah sebesar 2,005. Karena t hitung  $>$  t tabel yaitu  $4,057 > 2,005$  atau nilai

signifikansi  $t(0,000) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (stress kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stress kerja atau dengan meningkatkan stress kerja maka Prestasi kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara  $X_2$  (lingkungan kerja) dengan Y (Prestasi kerja) menunjukkan t hitung = 2,973. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 54) adalah sebesar 2,005. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,973 > 2,005$  atau nilai signifikansi  $t(0,000) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka Prestasi kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi kerja adalah stress kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

## D. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif data diketahui bahwa stress kerja ( $X_1$ ) yang ada di PG. Kebon Agung Malang tidak mengganggu kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban stress kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,12. Dengan perincian ( $X_{1,1}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 3,96. ( $X_{1,2}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,07. ( $X_{1,3}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,33. ( $X_{1,4}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,25. ( $X_{1,5}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 3,98. Dan untuk ( $X_{1,6}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,12.

Menurut pengamatan peneliti stress kerja ( $X_1$ ) yang ada di PG. Kebon Agung Malang tidak mengganggu kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil kuisioner yang dilakukan peneliti bahwa tingkat stress kerja yang meliputi hubungan dengan atasan, kualitas dengan kepemimpinan, persaingan dengan rekan kerja serta kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan sudah cukup, yang artinya stress yang ada tidak melebihi atau tidak kurang sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Sedangkan untuk lingkungan kerja ( $X_2$ ) rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja di PG. Kebon Agung Malang

sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan perincian untuk item ( $X_{2,1}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 3,79. Rata-rata jawaban responden untuk item ( $X_{2,2}$ ) sebesar 3,56. Sedangkan pada item ( $X_{2,3}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 3,58. Untuk item ( $X_{2,4}$ ) rata-rata jawaban responden adalah sebesar 3,25. Pada item ( $X_{2,5}$ ) rata-rata jawaban responden sebesar 4,02. Item ( $X_{2,6}$ ) menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,23. Untuk item ( $X_{2,7}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,21. Sedangkan pada item ( $X_{2,8}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,11. Hasil untuk item ( $X_{2,9}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,37. Dan untuk item ( $X_{2,10}$ ) rata-rata jawaban responden sebesar 4,32.

Menurut pengamatan peneliti lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang ada di PG. Kebon Agung Malang sudah baik. Hal ini didukung dengan hasil kuisioner yang dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, hubungan personal antar atasan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan, dan pedoman nilai dan norma dinilai sudah baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Selanjutnya untuk Prestasi kerja ( $Y$ ) rata-rata jawaban responden sebesar 4,30 sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai prestasi kerja di PG. Kebon Agung Malang sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan perincian untuk item ( $Y_{1,1}$ ) mempunyai rata-rata

jawaban responden sebesar 4,26. Pada item ( $Y_{1.2}$ ) rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,26. Sedangkan rata-rata jawaban responden untuk item ( $Y_{1.3}$ ) yaitu sebesar 4,32. Item ( $Y_{1.4}$ ) menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,35. Rata-rata jawaban responden untuk item ( $Y_{1.5}$ ) yaitu sebesar 4,33. Dan untuk item ( $Y_{1.6}$ ) mempunyai rata-rata jawaban responden sebesar 4,25.

Menurut pengamatan peneliti penilaian prestasi kerja (Y) yang ada di PG. Kebon Agung sudah baik diantaranya peningkatan jumlah hasil kerja, memenuhi target, hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu yang ditentukan.

## **2. Pengaruh stress kerja ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $t(0,000) < \alpha = 0,05$ , dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $(4,057 > 2,005)$  maka pengaruh  $X_1$  (stress kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stress kerja atau dengan meningkatkan stress kerja maka Prestasi kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetya (2010) mengatakan bahwa variabel stress kerja yang terdiri dari Stress dari Luar Organisasi ( $X_1$ ),

Stress dari Dalam Organisasi ( $X_2$ ), Stress dari Kelompok ( $X_3$ ), dan Stress dari Dalam Diri ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian pada skripsi ini didukung oleh pendapat Handoko (2008:200) yang menjelaskan bahwa stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, dan berarti mengganggu prestasi kerjanya. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil yang menunjukkan bahwa stress kerja hubungan dengan atasan, kualitas dengan kepemimpinan, persaingan dengan rekan kerja serta kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang direspon secara positif oleh karyawan bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. Stress kerja yang cukup juga mampu memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $t(0,000) < \alpha = 0.05$ , dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu

(2,973 > 2,005), maka pengaruh  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap Prestasi kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka Prestasi kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zuana (2013) dengan judul skripsi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian pada skripsi ini di dukung oleh pendapat dari Siagian (2010:68) yang mengatakan bahwa kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, hubungan personal antar atasan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan, dan pedoman nilai dan norma dinilai sudah baik, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja yang direspon secara positif oleh karyawan bagian Pabrikasi PG. Kebon Agung Malang. Lingkungan kerja juga mampu memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja.

#### **4. Pengaruh secara simultan antara stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y)**

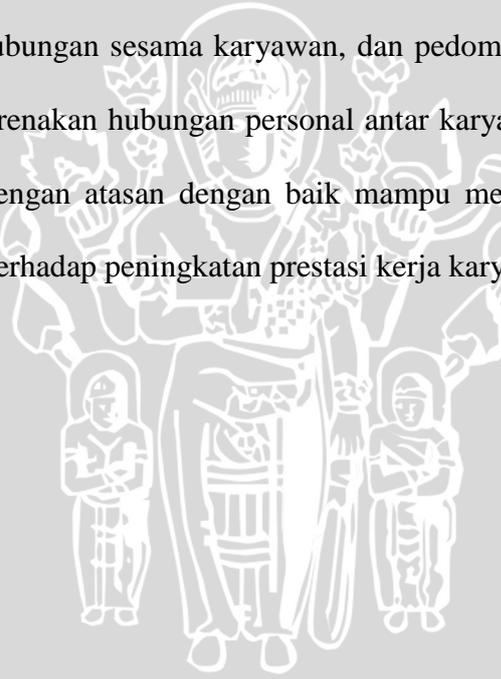
Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan variabel stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi  $F(0,000) < \alpha = 0,05$ , nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,914. Nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $36,914 > 3,168$ ) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Prestasi kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ )). Stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan bahwa 57,8% ( $R^2 = 0,578$ ) variabel Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu stress kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 42,2% variabel Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut menurut Hasibuan (2013:94) yaitu kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Selain itu menurut Mangkunegara (2009:67),

faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *ability (knowledge and skill)*, serta faktor motivasi yaitu sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi diri karyawan yang berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Handoko (2001:155) pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah mempengaruhi akan kinerja dan prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pendapat dari Handoko (2001:193) yang mengatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis, serta berperilaku lainnya. Definisi ini dapat disimpulkan bahwa tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan (lingkungan kerja fisik), serta desain pekerjaan (lingkungan kerja non fisik) dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seseorang yang memiliki tingkat stres yang tidak mengganggu kinerjanya maka ia dapat meningkatkan prestasinya, begitu pula dengan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, apabila karyawan merasa aman, nyaman, dan senang terhadap kondisi lingkungan kerjanya maka ia dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya meningkat pula prestasi kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa stress kerja yang ada di PG. Kebon Agung Malang lebih dominan dari lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa stress kerja yang meliputi hubungan dengan atasan, kualitas dengan kepemimpinan, persaingan dengan rekan kerja serta kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, hubungan personal antar atasan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan, dan pedoman nilai dan norma. Hal ini dikarenakan hubungan personal antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan dengan baik mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Prestasi kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Stress kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Prestasi kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Stress kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ )) terhadap Prestasi kerja dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja yaitu stress kerja dan lingkungan kerja. Dari perhitungan dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah stress kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.
2. Pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi kerja dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi kerja.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat memperbaiki komunikasi baik secara vertikal maupun horisontal antara pimpinan dan bawahan dengan cara membahas seputar pekerjaan, serta meningkatkan pelayanan terhadap Stress kerja, karena variabel Stress kerja ( $X_{1,1}$ ) kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Prestasi kerja.
2. Berkenaan dengan lingkungan kerja pada item dengan rata-rata terendah yaitu ( $X_{2,4}$ ) perusahaan hendaknya mengkaji ulang terkait teknologi mesin yang lebih ramah lingkungan terutama yang tidak menimbulkan kebisingan.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Prestasi kerja khususnya item ( $Y_{1,6}$ ) diharapkan pihak perusahaan lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan jumlah produksi sehingga penyelesaian pekerjaan tidak melampaui waktu. Selain itu hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan

variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Variabel lain ini antara lain kompensasi, loyalitas, budaya organisasi dan motivasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2010. *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Gujarati, D. 2010. *Dasar-dasar Ekometrika*. Jakarta:Erlangga.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Inatteson, M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh jilid 1. Dialihbahasakan oleh Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kusnadi. 2003. *Pengantar Manajemen*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mills, G., O. Standingford, and R.C. Appleby. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Edisi Ketujuh. Dialihbahasakan oleh F.X. Budiyanto. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nawang Sari Lusita Retno. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi. Malang:Universitas Brawijaya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S.2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama Prasetya Yudha Wahyu. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Prasetya, Dimas. 2010. *Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : MediaKom
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Peranan Staff dalam Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Aditya Media.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&O*. Bandung : ALFABETA.
- Sukoco, Badri M. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.

Susanto, Grace W. 2001. *Analisis Pengaruh Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Sutrisno, edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

