

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN PRESTASI KERJA

(Studi Pada Karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

ARRAHMAN
NIM. 125030207111044



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2019

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah : 5)



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

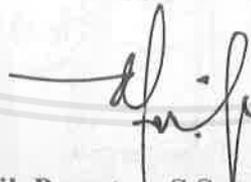
Hari : Kamis
Tanggal : 18 Juli 2019
Jam : 13.00 – 14.00
Skripsi atas nama : Ar Rahman
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok)

Dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Arik Prasetya, S.Sos. M.Si.Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



M.Cahyo Widyo Sulisty, SE. MBA
NIP. 2013048303181001

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, SAB. MAB. MBA
NIP. 2013048705312001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan Saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, Saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 10 Juli 2019

Mahasiswa



Ar Rahman

NIM. 125030207111044

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok)

Disusun oleh : Ar Rahman

NIM : 125030207111044

Fakultas : Ilmu Administrasi

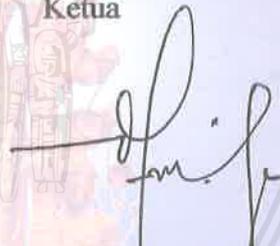
Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 10 Juli 2019

Komisi Pembimbing

Ketua



Arik Prasetya, S.Sos. M.Si. Ph.D

NIP. 19760209 200604 1 001

RINGKASAN

Ar Rahman, 2019, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok)**, Arik Prasetya, S.Sos.,M.Si.,Ph.D.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap stres kerja dan prestasi kerja pada Karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 59 responden yang merupakan karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok. Teknik pengambilan sampel atau teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling non probabilitas* yaitu teknik *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang dibantu dengan program komputer *SPSS for Windows 24*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, Prestasi Kerja.

SUMMARY

Ar Rahman, 2019, **The Effect of Work Environment on Job Stress and Job Performance (Study on Employee of PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok)**, Arik Prasetya, S.Sos., M.Sc., Ph.D.

This study aims to determine the physical work environment and non-physical work environment simultaneously and partially towards job stress and job performance at PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok employee.

The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample is 59 respondents who are employees of PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok. The sampling technique or sampling technique used in this study is a non-probability sampling technique that is a saturated sampling technique. The data collection method used in this study was by distributing questionnaires and documentation. Data analysis using path analysis which is assisted by SPSS for Windows 24 computer programs.

The results showed that the Physical Work Environment significantly affected Job Stress. The Non Physical Work Environment has a significant effect on Job Stress. The Physical Work Environment significantly influences Job Performance. The Non Physical Work Environment significantly influences Job Performance. The Job Stress significantly influences Job Performance.

Keywords: Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Job Stress, Job Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok)”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

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

1. Bapak Bambang Supriyono, Prof. Dr. MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Mochammad Al Musadieq, Dr. Drs. MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos. Msi. Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Ari Darmawan, Dr. S.AB. M.AB selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Bapak Arik Prasetya, S.Sos. M.Si. Ph.D selaku Ketua Komisi Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan peneliti.

6. Ibu dan Ayah yang selalu memberikan dukungan dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga Besar yang selalu memberikan dukungan dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Paulus Darmawan selaku pimpinan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok yang telah memberikan kesempatan dan bantuan untuk melakukan penelitian skripsi ini.
9. Sahabat Futsal SMAN 46 2012 dan teman-teman Hore Jakarta UB.

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

Malang, 10 Juli 2019

Peneliti

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Model Konsep	50
2.2	Model Hipotesis	51
3.1	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	66
4.1	Hasil Analisis Jalur.....	108



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Lingkungan Kerja	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	18
3. Lingkungan Kerja Fisik	18
4. Lingkungan Kerja Non Fisik	27
C. Stres Kerja	29
1. Pengertian Stres Kerja	29
2. Gejala Stres Kerja	29
3. Penyebab Stres Kerja	32
4. Dampak Stres Kerja	40
5. Strategi Mengelola Stres	41
D. Prestasi Kerja	43
1. Pengertian Prestasi Kerja	43
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	44
3. Pengukuran Prestasi Kerja	46
E. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja dan Prestasi Kerja	49



	F. Model Konsep dan Hipotesis.....	50
	1. Model Konsep.....	50
	2. Model Hipotesis.....	50
BAB III	METODE PENELITIAN	52
	A. Jenis Penelitian	52
	B. Lokasi Penelitian	53
	C. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	53
	D. Populasi dan Sampel.....	59
	E. Teknik Pengumpulan Data	60
	F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	62
	G. Teknik Analisis Data	65
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
	A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	69
	B. Gambaran Umum Responden.....	77
	C. Analisis Data	81
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	110
BAB IV	PENUTUP	118
	A. Kesimpulan.....	118
	B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	125
2.	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	130
3.	Analisis Jalur Persamaan 1	138
4.	Analisis Jalur Persamaan 2.....	139
5.	Struktur Organisasi PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok	140
6.	Curriculum Vitae.....	141



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	14
3.1	Variabel, Indikator, dan <i>Item</i> Penelitian.....	57
3.2	Skala <i>Likert</i>	59
3.3	Hasil Uji Validitas	63
3.4	Hasil Uji Reliabilitas	65
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	78
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	79
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Bagian Kerja	79
4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	80
4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	82
4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	88
4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	92
4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja.....	99
4.11	Hasil Analisis Jalur Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y_1).....	104
4.12	Hasil Analisis Jalur Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Stres Kerja (Y_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y_2).....	105
4.13	Hasil Uji Hipotesis.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2011:10). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena sebagai penggerak utama dan penentu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus mengedepankan sumber daya manusianya bila ingin produktivitas para karyawan tinggi. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, diberikan pendidikan, sehat mentalnya bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan saja. Hal tersebut membuat karyawan yang bekerja di organisasi menjadi lebih bahagia, otomatis kinerja (prestasi kerja) karyawan makin tinggi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Prestasi kerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang memengaruhi prestasi kerja berawal dari suasana lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja dibagi menjadi

dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. 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 (Sedarmayanti, 2009:31).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa senang dan nyaman dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dan juga memberikan efek bagi produktivitas sehingga dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan menjadi malas, cepat lelah, dan berdampak menurunnya produktivitas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009:28) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Sebagian besar karyawan dalam organisasi menghabiskan waktunya di lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka dapat mengurangi tingkat stres, kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:157). Selanjutnya Menurut

Luthans (2006:441) Stres sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam perusahaan karena dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja dan semangat karyawan, agar tidak berdampak buruk maka dibutuhkan cara untuk mengontrol atau menghindari terjadinya stres kerja.

PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok merupakan *dealer* resmi Toyota yang berfungsi dalam hal penjualan kendaraan, melakukan servis, dan menjual suku cadang. Ketiga fungsi utama ini juga menjadi tujuan utama bagi perusahaan. Perusahaan ini memiliki target penjualan mobil sekitar 500 unit per tahun. Bagian Sales mempunyai resiko paling tinggi karena dituntut untuk bekerja dengan keras agar target penjualan mobil tercapai, hal ini dapat menimbulkan stres bagi karyawan. PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok memiliki lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ditunjukkan pencahayaan yang sudah merata membuat kerja lebih efektif, suhu udara yang nyaman dengan penggunaan AC dan pengharum ruangan, kesesuaian pemilihan warna, peredam suara, kebersihan dan keamanan yang selalu terjaga dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik juga sangat diperhatikan ditunjukkan dengan saling menjaga kebersamaan, keterbukaan, kerjasama tim yang dapat menjalin hubungan harmonis antara karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan melalui komunikasi dua arah yang baik melalui kegiatan *meeting*. Tidak

hanya itu PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok juga menyediakan waktu untuk berolahraga setiap akhir pekan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok?
5. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok.
2. Mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok.
3. Mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok.
4. Mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok.
5. Mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, stres kerja dan prestasi kerja.

2. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan bagi perkembangan Ilmu Administrasi Bisnis terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, serta berguna sebagai pembanding bagi penelitian yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Penggambaran penelitian ini akan disusun dalam sistematika pembahasan dengan uraian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan empiris dan tinjauan teoritis yang membahas mengenai teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, stres kerja, dan prestasi kerja serta hubungan antar variabel, model konsep, dan model hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, pendekatan metode yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan hasil penelitian dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Noordiansah (2011)

Penelitian ini dilakukan oleh Noordiansah (2011) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap stres kerja perawat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

2. Primadianti (2011)

Penelitian ini dilakukan oleh Primadianti (2011) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor

Cabang Askum Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

3. Ningrum (2014)

Penelitian ini dilakukan oleh Ningrum (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Auto 2000 Sukun Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan

dokumentasi. Analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Rachmawati (2014)

Penelitian ini dilakukan oleh Rachmawati (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden dengan menggunakan *random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Afrianty (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Afrianty (2014) dengan judul “Pengaruh Faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Plasa Telkom Group Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh faktor stres kerja dengan variabel ambiguitas peran, konflik peran, peran berlebih, dan tuntutan antar pribadi secara simultan dan parsial serta untuk menjelaskan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden dengan menggunakan *propotional stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ambiguitas peran, konflik peran, peran berlebih, dan tuntutan antar pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ambiguitas peran, konflik peran, peran berlebih, dan tuntutan antar pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Suharto (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Suharto (2015) dengan judul “Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Stress* (Studi pada PT Sindopex Perotama Sidoarjo)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung stressor lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan melalui job stress. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 99 responden. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan studi pustaka. Analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stressor lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap job stress. Job stress berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Stressor lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja. Stressor lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui job stress.

7. Lauda (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Lauda (2016) dengan judul “Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi pada Kantor Akuntan Publik Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung stressor terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden dengan menggunakan *random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan observasi. Analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stressor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stressor berpengaruh secara signifikan

terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stressor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

8. Rizki (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Rizki (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan analisis deskriptif, analisis inferensial, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun) Judul	Tujuan	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Noordiansah (2011) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang)	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap stres kerja perawat	Variabel Bebas: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Terikat: c. Stres Kerja	Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda	a. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja c. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja
Primadianti (2011) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Askum Malang)	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan	Variabel Bebas: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Terikat: c. Stres Kerja	Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda	a. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja c. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja
Ningrum (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Auto 2000 Sukun Malang)	Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan	Variabel Bebas: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Terikat: c. Kinerja	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda	a. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja c. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan

				terhadap kinerja
Rachmawati (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan	Variabel Bebas: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Terikat: c. Kinerja	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda	a. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja b. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Afrianty (2015) Pengaruh Faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Plasa Telkom Group Malang)	Menjelaskan pengaruh faktor stres kerja dengan variabel ambiguitas peran, konflik peran, peran berlebih, dan tuntutan antar pribadi secara simultan dan parsial serta untuk menjelaskan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Variabel Bebas: a. Ambiguitas Peran b. Konflik Peran c. Peran Berlebih d. Tuntutan Antar Pribadi Variabel Terikat: e. Kinerja	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda	a. Ambiguitas peran, konflik peran, peran berlebih, dan tuntutan antar pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja b. Secara parsial ambiguitas peran, konflik peran, peran berlebih, dan tuntutan antar pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
Suharto (2015) Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja terhadap	Mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung stressor	Variabel Bebas: a. Stressor Lingkungan Kerja Variabel	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Jalur	a. Stressor lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap job stress b. Job stress berpengaruh

Kinerja Karyawan melalui Job Stress (Studi pada PT Sindopex Perotama Sidoarjo)	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui job stress	Intervening: b. Job Stress Variabel Terikat: c. Kinerja		langsung secara signifikan terhadap kinerja c. Stressor lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja d. Stressor lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui job stress
Lauda (2016) Pengaruh Stressor terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja (Studi pada Kantor Akuntan Publik Malang)	Mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung stressor terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	Variabel Bebas: a. Stressor Variabel Intervening: b. Stres Kerja Variabel Terikat: c. Kinerja	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Jalur	a. Stressor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja b. Stressor berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja c. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja d. Stressor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja
Rizky (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Pelayanan Malang)	Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan	Variabel Bebas: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Terikat: c. Stres Kerja	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda	a. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja c. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2019

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005:38). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa senang berada dalam lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah untuk bekerja di tempat kerjanya dan untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan muncul rasa optimis bahwa prestasi kerja pegawai yang akan diraih menjadi tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

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 (Sedarmayanti, 2009:21). Nitisemito (2000:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua menurut Sedarmayanti (2009:21) yaitu:

a. 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 tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009:21). Menurut

Moekijat (2002:135) lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:29) adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat dan banyak terjadinya kesalahan sehingga kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Ada dua jenis cahaya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:29), yaitu

- a) Cahaya alam (*natural*), yang berasal dari cahaya matahari.
- b) Cahaya buatan (*artificial*), yang berasal dari lampu.

Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam penerangan menurut Munandar (2001:135) adalah:

a) Kadar Cahaya

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, dimana menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam.

b) Distribusi Cahaya

Memberikan cahaya penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya daripada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata setelah jangka waktu tertentu. Kalau melihat sekeliling yang lebih gelap (hal yang wajar dilakukan) pupil mata membesar. Kegiatan pupil mata ini yang menyebabkan kelelahan mata.

c) Kecerahan

Kecerahan sebaiknya diberikan yang seragam pada daerah kerja untuk menghindari silau. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan penerangan tidak langsung. Dengan penerangan tidak langsung, tidak ada cahaya yang langsung terkena mata.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405 Tahun 2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja

Perkantoran, yang dimaksud dengan pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Agar pencahayaan memenuhi persyaratan kesehatan perlu dilakukan tindakan sebagai berikut:

- a) Pencahayaan alam maupun buatan diupayakan agar tidak menimbulkan kesilauan dan memiliki intensitas sesuai dengan peruntukannya.
- b) Penempatan bola lampu dapat menghasilkan penyinaran yang optimum dan bola lampu sering dibersihkan.
- c) Bola lampu yang mulai tidak berfungsi dengan baik segera diganti.

Keuntungan penerangan yang baik menurut Moekijat (2002:136) perpindahan pegawai berkurang, *prestise* lebih besar, semangat kerja lebih tinggi, hasil pekerjaan lebih banyak, ketidakhadiran berkurang, kesalahan berkurang, kelelahan berkurang. Keuntungan tersebut dapat terwujud bila penerangan yang dihasilkan di dalam lingkungan kerja bermutu baik, yaitu cahaya yang dipancarkan secara merata dan relatif tidak menyilaukan mata. Bayangan-bayangan harus dikurangi, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali (Moekijat, 2002:140).

2) Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang sangat diperlukan, apalagi dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya pertukaran

udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari karyawan. (Nitisemito, 2000:193). Menurut Ahyari (2001:231) cara yang diperlukan suatu perusahaan untuk mengatur suhu udara dengan menggunakan *Air Condition* karena dapat membantu sirkulasi udara diruangan kerja sehingga membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2002:145) adalah produktivitas yang lebih tinggi, mutu pekerjaan yang lebih tinggi, kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah, kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405 Tahun 2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran, yang dimaksud dengan penyehatan udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembaban, debu, pertukaran udara, bahan pencemaran dari mikroba di ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan. Agar pertukaran udara ruang perkantoran dapat berjalan dengan baik maka perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- a) Untuk ruangan kerja yang tidak ber AC harus memiliki lubang ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang.
- b) Ruang yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela atau dengan kipas angin.

- c) Membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan perkantoran.

3) Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam dimana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis (Moekijat 2002:142). Menurut Moekijat (2002:142) pengaruh warna terhadap psikologis karyawan yaitu warna kuning, jingga, merah dipandang sebagai warna-warna yang panas. Warna-warna ini biasanya mempunyai pengaruh psikologis mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu, hijau tua, biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, dan kuning gading agak merangsang, sedangkan warna ungu muda dan biru menekan. Keuntungan penggunaan warna yang baik menurut Moekijat (2002:143) adalah memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan, mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

4) Kebisingan

Kebisingan adalah suara gaduh yang tidak dikehendaki karena dalam jangka waktu yang panjang, suara tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi yang akan berdampak buruk terhadap aktivitas pekerjaan.

Suara gaduh akan mengakibatkan beberapa hal yang buruk yang akan dialami oleh karyawan. Moekijat (2002:145) menjelaskan bahwa pengaruh dari suara gaduh adalah karyawan akan dapat mengalami gangguan mental dan saraf, kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam menciptakan konsentrasi, hasil yang diciptakan karyawan berkurang, kesalahan yang ditimbulkan dapat menjadi lebih banyak, ketidakhadiran karyawan yang bertambah banyak, kelelahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai yang berkurang. Menurut Nuraida (2008:162) Cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan yaitu sebagai berikut:

- a) Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif.
- b) Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin ketik yang tidak bising, dan lain sebagainya.
- c) Menggunakan material penyerap suara yang diletakkan pada dinding, jendela, atau lantai yang menyerap dan mengisolasi suara. Material penyerap suara yang paling efisien digunakan adalah karpet.
- d) Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising, misalnya meletakkan generator ditempat yang jauh atau tersendiri.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405 Tahun 2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran, yang dimaksud dengan kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan

kesehatan. Agar kebisingan tidak mengganggu kesehatan atau membahayakan perlu diambil tindakan sebagai berikut:

- a) Pengaturan tata letak ruang harus sedemikian rupa agar tidak menimbulkan kebisingan.
- b) Sumber bising dapat dikendalikan dengan cara antara lain: meredam, menyekat, pemindahan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.
- c) Rekayasa peralatan (*Engineering Control*).

5) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan, sebab kurangnya kebersihan perusahaan dapat menimbulkan dampak buruk, misalnya karyawan akan malas dan kurang semangat apabila melihat lingkungan sekitar kotor. Nitisemito (2000:191) mengatakan bahwa setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan diruang kerja saja melainkan di lingkungan tempat kerja. Hal ini hendaknya merupakan tanggung jawab bersama untuk saling menjaga dan memelihara kebersihan di dalam perusahaan.

6) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, salah satu upaya unntuk menjaga keamanan adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan. Keamanan dan

keselamatan karyawan (K3) dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman perlu dilakukan. Rasa aman akan mempengaruhi semangat dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Keamanan dihubungkan dengan lingkungan kerja fisik yaitu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Definisi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dan kaitannya dengan lingkungan kerja fisik dikemukakan oleh Arep (2004:42) kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran berdasarkan praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial terhadap penyakit-penyakit, gangguan-gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kesehatan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan tempat kerja dan mental psikologis merupakan faktor yang dinilai memiliki andil paling besar yang tersirat dalam beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli (Swasto.2011 : Mangkunegara.2009). Kondisi lingkungan tempat kerja yang terdiri dari kondisi fisik (penerangan, ventilasi, suhu, getaran mekanis, radiasi, tekanan udara, kebisingan), kondisi fisiologis (konstruksi mesin dan cara kerja yang menyebabkan kelelahan atau perubahan fisik karyawan) dan kondisi khemis (uap, gas, debu). Sedangkan kondisi mental psikologis meliputi

suasana kerja, hubungan kerja dalam kelompok dan teman sekerja serta hubungan kerja antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

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 (Sedarmayanti, 2009:31). Pendapat lainnya Nitisemito (2000:171) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:31) adalah sebagai berikut:

1) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan ini terjadi ketika atasan memberikan tugas atau perintah kepada bawahannya. Melengkapi pendapat Sedarmayanti mengenai pentingnya hubungan baik antara atasan dengan bawahan, Hariandja (2002:298) menyatakan bahwa penyampaian informasi atau gagasan dari atas atau pimpinan ke bawah, informasi-informasi yang diberikan dapat meliputi banyak hal, seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus terjaga dengan harmonis,

rasa saling menghormati dan menghargai agar kedua belah pihak merasa nyaman sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kekeluargaan dan nyaman.

2) Hubungan Bawahan dengan Atasan

Hariandja (2002:299) menjelaskan hubungan ini mengenai keharmonisan bawahan dan pimpinan dan sikap dalam menghadapi perintah dan tugas-tugas dari atasan. Sebagai bawahan karyawan juga harus mampu memiliki sifat yang baik dalam menghadapi pimpinannya, sehingga hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya terjalin dengan baik.

3) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan atau sesama rekan kerja menurut Hariandja (2002:299) adalah hubungan kesamping antara karyawan di tingkat yang sama tetapi memiliki tugas yang berbeda. Hubungan antara karyawan ini harus terjalin dengan baik dan harmonis agar dapat saling bekerja sama dan terciptanya suasana kerja yang menyenangkan. Hubungan ini juga penting untuk terciptanya kelancaran dalam bekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Mangkunegara (2009:157) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Ivancevich et al. (2005:295) mendefinisikan stres sebagai suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Menurut Luthans (2006:441) stres sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Robbins (2008:368) menyatakan bahwa Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

2. Gejala Stres Kerja

Gejala stres individu di dalam organisasi dapat dilihat dengan ciri-ciri sebagai berikut: kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang, bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif (Rivai dan Mulyadi, 2009:309).

Menurut Robbins (2008:375) gejala stres dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

a. Gejala fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis diantaranya berupa perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

b. Gejala psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya timbulnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, mengalami gangguan tidur.

Luthans (2006:456) menyatakan bahwa gejala stres terdiri dari tiga, yaitu:

a. Masalah Fisik

Masalah kesehatan fisik yang berhubungan dengan stres adalah sebagai berikut masalah sistem kekebalan tubuh, di mana terdapat pengurangan

kemampuan untuk melawan sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka), seperti sakit kepala dan sakit punggung, dan masalah sistem gastrointestinal (perut), seperti diare dan sembelit.

b. Masalah Psikologis

Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, bosan, penghargaan diri yang rendah, tidak suka pada pengawasan, ketidakmampuan untuk membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja

c. Masalah Perilaku

Perilaku langsung yang menyertai tingkat stres yang tinggi mencakup makan sedikit atau makan berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan minum, penyalahgunaan obat-obatan, keterlambatan, ketidakhadiran, dan *turnover*.

Menurut Cooper dan Straw dalam Rivai dan Mulyadi (2009:307) gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembap, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.
- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak

menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjenkel menjadi meledak-ledak.

3. Penyebab Stres Kerja

Menurut As'ad (2008) faktor stres yang berasal dari lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan. Kondisi-kondisi fisik dilingkungan kerja ini banyak berhubungan dengan psikologis kerekayaan, dimana kondisi fisik diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih sesuai bagi manusia. Dengan kata lain, kondisi fisik sebaiknya dibuat sedemikian rupa sehingga kondisi fisik dilingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas kerja manusia. Kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku, kepuasan kerja, dan kenyamanan kerja, meliputi:

- 1) Rancangan Ruang Kerja (*Workspace Design*)

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan meja, kursi, dan peralatan kantor lainnya. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas. Jika kenyamanan kerja tidak dapat

terpenuhi, maka akan timbul stres. Rancangan kerja bisa ditentukan oleh jenis pekerjaannya, bisa ruangan yang luas, terbuka, tertutup, atau keselarasan antara ketiganya yang sesuai dengan kebutuhan.

2) Rancangan Pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ukuran badan dan kemampuan fisik karyawan, seperti ketinggian waktu berdiri dan duduk, panjang jangkauan, sudut pandang dan jarak akan mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bahkan tugas yang sederhana sekalipun, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

3) Sistem Penerangan (*Lighting*)

Penerangan adalah faktor stres yang menempati peringkat tertinggi diantara aspek-aspek fisik pada lingkungan kerja dan merupakan faktor yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Tingkat penerangan yang optimal tergantung pada kesulitan tugas. Penerangan buatan dari peralatan yang dibuat oleh manusia, seperti neon, lampu sodium yang bertekanan tinggi, dan lain-lain.

4) Sistem Sirkulasi Udara (*Ventilasi*)

Sirkulasi udara dan suhu ruangan kerja adalah faktor penting bagi kenyamanan kerja. AC (*Air Conditioning*) dapat merubah persentase oksigen dan dapat menyebabkan sakit kepala, kelelahan dan kekacauan

konsentrasi. Sumber-sumber pencemaran udara di tempat kerja, asap rokok dan lain-lain. Dampak negatif dari polusi udara yang akan menyebabkan aktivitas menurun, mudah lupa, gangguan kesehatan, dan lain-lain.

5) Tingkat *Visual Privacy* dan *Accountical Privacy*

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan “*privacy*” bagi karyawannya. Konsep *privacy* dapat diartikan keleluasaan pribadi, dimana seseorang memiliki keleluasaan terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Konsep ini mempunyai pengertian yang berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, maupun antara individu yang satu dengan yang lain. Terdapat keleluasaan pribadi, yaitu “*visual privacy*” serta “*acoustical privacy*”. *Acoustical privacy* mempunyai pengaruh yang lebih besar dari *visual privacy* yang termasuk gangguan *acoustical privacy* adalah suara bising.

b. Lingkungan Psikis

Davis (2008) mengemukakan beberapa kondisi psikis yang paling sering menyebabkan stres di lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang berlebih.
- 2) Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Sistem pengawasan yang buruk.
- 4) Ketidakstabilan suasana politik.
- 5) Kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 6) Kurangnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Ketidakjelasan peran.
- 8) Frustrasi.
- 9) Perbedaan-perbedaan kebijakan perusahaan dan karyawan.

Robbins (2008:370) menyatakan bahwa potensi pemicu stres (*stressor*) terdiri dari tiga kategori:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Faktor lingkungan dipengaruhi oleh:

1) Ketidakpastian Ekonomi

Apabila perekonomian suatu bangsa dalam keadaan mengerut, orang akan mengalami kecemasan akan keamanan mereka. Karena ayunan ke bawah dalam ekonomi sering diiringi dengan pengurangan akan tenaga kerja yang permanen, pemberhentian massal sementara, gaji yang dikurangi, pekan kerja yang lebih pendek, dan sebagainya.

2) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu untuk menceganya, kondisi politik suatu negara haruslah stabil sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

3) Ketidakpastian Teknologi.

Komputer, robotika, otomatisasi, dan berbagai macam dari inovasi teknologi yang lain merupakan ancaman bagi banyak orang dan dapat menyebabkan para pekerja menjadi stres.

b. Faktor Organisasional

1) Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

2) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi tertentu yang dimainkan dalam organisasi.

3) Tuntutan Antarpribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stres.

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan di mana dalam keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

5) Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka

pendek, memaksa pengawasan yang berlebihan ketatnya, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak mengikuti.

6) Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu daur (siklus). Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi yakni dimana dia ada dalam daur empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama dengan stres. Pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda.

c. Faktor Individual

1) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumberdaya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres.

3) Masalah Kepribadian

Faktor individual yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan.

Menurut Sopiah (2008) stres kerja yang disebabkan oleh peran atau tugas memiliki empat penyebab utama, antara lain:

a. Konflik Peran

Konflik ini terjadi karena orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan. Terdapat beberapa tipe konflik peran dalam organisasional, antara lain:

- 1) *Inter-role conflict*, terjadi ketika seorang pegawai memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan.
- 2) *Intra-role conflict*, terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang yang berbeda.
- 3) *Person-role conflict*, terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi

b. Peran Mendua/Ambiguitas (*Role Ambiguity*)

Muncul dan dirasakan ketika para pegawai merasa bimbang karena tugas-tugas mereka, harapan kerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain. Hal ini cenderung terjadi ketika masuk pada situasi yang baru, seperti menjadi anggota organisasi atau mengambil suatu pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan sosial dan tugas-tugasnya.

c. Beban Kerja (*Workload*)

Terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

d. Karakteristik Tugas (*Task Characteristics*)

Sebagian besar tugas penuh stres ketika mereka membuat keputusan pemecahan masalah, monitoring perlengkapan atau saling bertukar informasi. Kurangnya pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang juga masuk kategori ini.

Menurut Luthans (2006:442) penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

- a. Stressor Ekstraorganisasi, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.
- b. Stressor Organisasi, yang terdiri dari kebijakan dan organisasi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja.
- c. Stressor Kelompok, yang terdiri dari kurangnya kohesivitas atau kebersamaan kelompok, kurangnya dukungan sosial, politik organisasi, serta adanya konflik dengan rekan kerja dan penyelia, tidak disukai oleh

kelompok, atau sakit dapat menjadi gejala depresi pada karyawan yang terlibat di dalamnya.

- d. Stressor Individu, yang terdiri dari disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, dan daya tahan psikologis.

4. Dampak Stres Kerja

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun, pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*fight*) atau berdiam diri (*freeze*). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain (Margiati dalam Rivai dan Mulyadi, 2009:316):

- a. Bekerja melewati batas kemampuan
- b. Keterlambatan masuk kerja yang sering
- c. Ketidakhadiran pekerjaan
- d. Kesulitan membuat keputusan
- e. Kesalahan yang sembrono
- f. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
- g. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
- h. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
- i. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat

- j. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernapasan

5. Strategi Mengelola Stres

Menurut Ivancevich (2005:313) pencegahan dan manajemen stres mencakup memaksimalkan kesesuaian orang-lingkungan, program organisasi seperti bantuan dan kesejahteraan karyawan, dan pendekatan individual seperti teknik kognitif, pelatihan relaksasi, meditasi, dan *biofeedback*. Luthans (2006:459) menyatakan bahwa strategi untuk mengatasi stres adalah strategi individu seperti olahraga, relaksasi, teknik mengendalikan perilaku, teknik terapi kognitif, dan jaringan adalah beberapa strategi berguna yang dapat diterapkan individu untuk mengatasi stres. Untuk pendekatan yang lebih proaktif, manajemen organisasi mencoba untuk menghilangkan *stressor* mengurangi konflik kerja-keluarga, dan mengimplementasikan *Employee Assistance Programs (EAP)*.

Menurut Robbins (2008:377) strategi mengelola stres terdiri atas dua, yaitu:

- a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.

- b. Pendekatan organisasional

Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang

realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabbatical (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian) kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Mangkunegara (2009:157) pendekatan stres kerja terdiri atas empat, yaitu:

a. Pendekatan Dukungan Sosial (*Social Support*)

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

b. Pendekatan Melalui Meditasi (*Meditation*)

Pendekatan ini dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Misalnya Shalat atau beribadah.

c. Pendekatan Melalui *Biofeedback* (*Biofeedback*)

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan Kesehatan Pribadi (*Personal Wellness Programs*)

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu

memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik seseorang.

D. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja berasal dari *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2009:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2011:94) menyatakan bahwa Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, antara lain:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2009:165) prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Selanjutnya Sutrisno mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/Tak perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2009:14) kinerja (*prestasi kerja*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Menurut Handoko (2001:193) ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Meskipun kadang-kadang prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya (Handoko, 2001:137)

3. Pengukuran Prestasi Kerja

Flippo (1996:250) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan karyawan, dengan mempertahankan tugas-tugas reguler, tetapi juga beberapa cepat menyelesaikan tugas ekstra atau mendesak.

c. Ketangguhan

Ketangguhan dapat dilihat dari ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.

d. Sikap

Sikap dapat dilihat dari seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Umar dalam Mangkunegara (2009:18) aspek-aspek yang bisa diukur 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
- j. Pemanfaatan waktu kerja

Aspek-aspek standar pekerjaan Menurut Mangkunegara (2009:18)

yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi kerja.
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan.
- d. Kemampuan mengevaluasi keluhan/keberatan konsumen.

Dharma (2003:355) menyatakan bahwa dasar pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai dan sesuai dengan standar perusahaan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan seperti pengukuran tingkat kepuasan, ketelitian, kerapian, dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya hasil pekerjaan yang dikerjakan dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan yang didasarkan pada kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

E. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja dan Prestasi Kerja

1. Hubungan antara Lingkungan kerja dengan Stres Kerja

Cary Cooper dalam (Rivai, 2009:314) menyatakan bahwa salah satu yang menjadi sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik.

2. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36) para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Hubungan antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung tingkat stres (Handoko, 2001:201). Menurut Higgins dalam Umar (2008:45) bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan tidak ada dan akibatnya rendah. Semakin tinggi tingkat stres karena tantangan kerja juga

bertambah, maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah. Akan tetapi, jika stres sudah maksimal, tantangan kerja yang bertambah tidak lagi dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi akan menurunkan prestasi kerjanya.

F. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

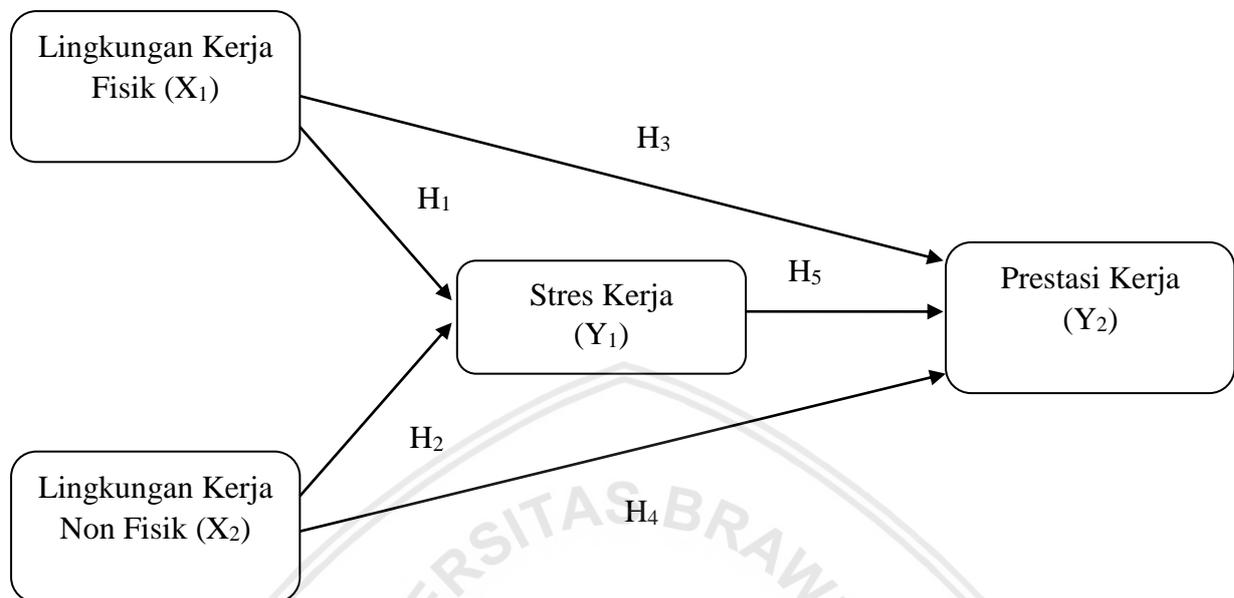
Konsep adalah sesuatu yang menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Nazir, 2003:123). Berdasarkan uraian mengenai lingkungan kerja terhadap stres kerja dan prestasi kerja maka dapat dirumuskan model konsep seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Model Konsep

2. Model Hipotesis

”Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris” (Nazir, 2003:151). Berdasarkan acuan pengembangan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja fisik (X₁) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y₁).

H₂: Lingkungan kerja non fisik (X₂) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y₁).

H₃: Lingkungan kerja fisik (X₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y₂).

H₄: Lingkungan kerja non fisik (X₂) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y₂).

H₅: Stres kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y₂).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory* diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2006:5). Menurut Zulganef (2008:11) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Pendekatan kuantitatif, sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006:12). Menurut Creswell (2013:27) penelitian kuantitatif menguji suatu teori dengan cara memerinci hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data-data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Peneliti ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja, dan Prestasi Kerja.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Setiajaya Mobilindo berlokasi di Jalan Raya Parung Ciputat KM 29. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut karena perusahaan bersedia untuk memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

C. Variabel , Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Variabel adalah sebagai atribut seseorang atau suatu objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lainnya atau suatu objek dengan objek yang lainnya (Sugiyono, 2014:38). Menurut Sinambela (2014:46) variabel adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2014:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2).

b. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2014:39). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Y_1).

c. Variabel Terikat

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y_2).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel (Singarimbun dan Effendi, 2006:46). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti: 2009:26).

Indikator dan *Item* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan: kesesuaian intensitas pencahayaan, distribusi pencahayaan yang merata.
- 2) Sirkulasi udara: kesesuaian sirkulasi udara, suhu ruangan yang terjaga.
- 3) Warna: ketepatan dalam pemilihan warna, ketepatan kombinasi warna.

- 4) Kebisingan: Suara dari peralatan yang digunakan tidak mengganggu konsentrasi kerja, perusahaan telah menyediakan peredam suara.
- 5) Kebersihan: kebersihan ruang kerja, adanya tempat sampah pada ruang kerja.
- 6) Keamanan: adanya petugas keamanan, adanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai.

b. 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 (Sedarmayanti, 2009:26). Indikator dan *Item* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan atasan dengan bawahan: penyampaian tugas dari atasan ke bawahan, adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan, adanya tanggung jawab tugas yang diberikan.
- 2) Hubungan bawahan dengan atasan: hubungan bawahan dengan atasan, adanya kesiapan yang matang dalam melaksanakan tugas.
- 3) Hubungan antar karyawan: terjalinnya hubungan dengan rekan kerja, terjalinnya komunikasi dengan rekan kerja, terjalinnya kerjasama dengan rekan kerja.

c. Stres Kerja (Y_1)

Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan

penting (Robbins, 2008:368). Indikator dan *Item* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Konflik Peran: tekanan dalam kebebasan berbicara dengan rekan kerja, tekanan dalam kebebasan berbicara kepada siapa saja, terbandingkan dengan hasil kerja rekan saya.
- 2) Ambiguitas Peran: kebingungan dalam memahami tugas, kebingungan dalam memahami kepada siapa pertanggung jawaban tugas harus dilakukan.
- 3) Beban Tugas Berlebih: beban yang semakin berat dibandingkan dengan rekan kerja, tugas yang diberikan berlebihan dibandingkan dengan rekan kerja.
- 4) Tanggung Jawab: tanggung jawab yang diberikan semakin besar dalam melaksanakan pekerjaan, keharusan mengerjakan tugas dengan baik walaupun hal itu tidak menyenangkan, seringkali melampaui batas waktu istirahat dalam menjalankan pekerjaan.
- 5) Pengembangan Karier: tuntutan agar saya mampu mencetuskan ide baru, tuntutan agar saya mencoba sesuatu yang berbeda, tuntutan agar saya dapat menciptakan metode baru, seringkali terjadi kesalahan mencoba metode kerja baru dalam menjalankan pekerjaan.

d. Prestasi Kerja (Y_2)

Prestasi kerja adalah suatu hasil diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan yang didasarkan pada kuantitas, kualitas, dan

ketepatan waktu (Dharma, 2003:355). Indikator dan *Item* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja: jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, jumlah hasil pekerjaan melampaui target perusahaan, perbandingan jumlah hasil pekerjaan dengan rekan kerja.
- 2) Kualitas hasil kerja: hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, pekerjaan diselesaikan dengan teliti dan rapi, kesalahan yang dibuat oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai kecil.
- 3) Ketepatan waktu: ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu, perbandingan waktu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.

Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan *Item* Penelitian

Variabel	Indikator	<i>Item</i>
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	Pencahayaannya X _{1.1}	X _{1.1.1} Kesesuaian intensitas pencahayaan.
		X _{1.1.2} Distribusi pencahayaan yang merata.
	Sirkulasi udara X _{1.2}	X _{1.2.1} Kesesuaian sirkulasi udara.
		X _{1.2.2} Kesesuaian suhu ruangan yang terjaga.
	Warna X _{1.3}	X _{1.3.1} Ketepatan dalam pemberian warna dinding.
		X _{1.3.2} Ketepatan dalam kombinasi warna.
Kebisingan X _{1.4}	X _{1.4.1} Suara dari peralatan yang digunakan tidak mengganggu konsentrasi kerja.	
	X _{1.4.2} Tersedianya peredam suara.	
Kebersihan X _{1.5}	X _{1.5.1} Kebersihan lingkungan kerja	
	X _{1.5.2} Tersedianya tempat sampah di setiap ruang kerja	
Keamanan X _{1.6}	X _{1.6.1} Adanya petugas keamanan	
	X _{1.6.2} Tersedianya fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	Hubungan atasan dengan bawahan X _{2.1}	X _{2.1.1} Penyampaian tugas dari atasan sudah jelas.
		X _{2.1.2} Adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.
		X _{2.1.3} Adanya tanggung jawab tugas yang diberikan.

	Hubungan bawahan dengan atasan X _{2.2}	X _{2.2.1} Hubungan dengan atasan telah terjalin dengan baik. X _{2.2.2} Adanya kesiapan yang matang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	
	Hubungan antar karyawan X _{2.3}	X _{2.3.1} Hubungan dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik. X _{2.3.2} Komunikasi dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik. X _{2.3.3} Kerjasama dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik.	
Stres Kerja (Y ₁)	Konflik Peran Y _{1.1}	Y _{1.1.1} Tekanan dalam kebebasan berbicara dengan rekan kerja. Y _{1.1.2} Tekanan dalam kebebasan berbicara kepada siapa saja Y _{1.1.3} Perbandingan hasil kerja dengan rekan.	
		Ambiguitas Peran Y _{1.2}	Y _{1.2.1} Kebingungan dalam memahami tugas. Y _{1.2.2} Kebingungan dalam memahami kepada siapa pertanggung jawaban tugas harus dilakukan.
		Beban Tugas Berlebih Y _{1.3}	Y _{1.3.1} Beban yang semakin berat dibandingkan dengan rekan kerja. Y _{1.3.2} Tugas yang diberikan berlebihan dibandingkan dengan rekan kerja.
	Tanggung Jawab Y _{1.4}	Y _{1.4.1} Tanggung jawab yang diberikan semakin besar. Y _{1.4.2} Keharusan mengerjakan tugas dengan baik walaupun hal itu tidak menyenangkan. Y _{1.4.3} Seringkali melampaui batas waktu istirahat dalam menjalankan pekerjaan.	
	Pengembangan Karier Y _{1.5}	Y _{1.5.1} Tuntutan agar mampu mencetuskan ide baru. Y _{1.5.2} Tuntutan agar mencoba sesuatu yang berbeda. Y _{1.5.3} Tuntutan agar dapat menciptakan metode baru. Y _{1.5.4} Seringkali terjadi kesalahan mencoba metode kerja baru dalam menjalankan pekerjaan.	
Prestasi Kerja (Y ₂)	Kuantitas Kerja Y _{2.1}	Y _{2.1.1} Jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Y _{2.1.2} Jumlah hasil pekerjaan melampaui target perusahaan. Y _{2.1.3} Perbandingan jumlah hasil pekerjaan dengan rekan kerja.	
		Kualitas Kerja Y _{2.2}	Y _{2.2.1} Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Y _{2.2.2} Pekerjaan diselesaikan dengan teliti. Y _{2.2.3} Kesalahan yang dibuat oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai kecil.
		Ketepatan Y _{2.3.1}	Y _{2.3.1} Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

	Waktu Y _{2.3}	sesuai dengan waktu yang ditentukan. Y _{2.3.2} Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu. Y _{2.3.3} Perbandingan waktu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.
--	---------------------------	---

Sumber: Data Primer diolah, 2019

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial Sugiyono (2014:93). Menurut Usman dan Akbar (2009:69) skala *likert* merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu objek. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda dan seluruh jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobotnya sehingga menghasilkan suatu skor tunggal mengenai suatu topik tertentu (Morissan, 2012:88). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2014

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Menurut Sinambela (2014:94) populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok yang berjumlah 59 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Teknik pengambilan sampel atau teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling non probabilitas yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:85). Neolaka (2014:97) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subjek penelitian) (Mustafa,

2013:92). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitian (Mustafa, 2013:92). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, dan artikel online yang dapat menunjang data primer sebagai pendukung.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif (*option*) jawaban yang telah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan aspirasi, persepsi, sikap, keadaan, atau pendapat pribadinya (Suyanto dan Sutinah, 2007:60).

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden (Bungin, 2005:133). Berupa daftar pertanyaan tertulis yang terstruktur dijukan kepada responden untuk ditanggapi dan diisi yaitu karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2014:240). Data yang diperlukan berasal dari dokumen perusahaan.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur, jika suatu instrumen pengukuran sudah valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur (Neolaka, 2014:115). Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen penelitian. Rumus teknik korelasi *product moment* menurut Arikunto (2006:169) yaitu:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n (\sum X^2) - (\sum X)^2] [n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Sampel
- X = Skor item x
- Y = Skor item y

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	X _{1.1.1}	0,720	0,2564	Valid
	X _{1.1.2}	0,773	0,2564	Valid
	X _{1.2.1}	0,781	0,2564	Valid
	X _{1.2.2}	0,744	0,2564	Valid
	X _{1.3.1}	0,871	0,2564	Valid
	X _{1.3.2}	0,783	0,2564	Valid
	X _{1.4.1}	0,818	0,2564	Valid
	X _{1.4.2}	0,764	0,2564	Valid
	X _{1.5.1}	0,792	0,2564	Valid
	X _{1.5.2}	0,842	0,2564	Valid
	X _{1.6.1}	0,755	0,2564	Valid
	X _{1.6.2}	0,804	0,2564	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	X _{2.1.1}	0,810	0,2564	Valid
	X _{2.1.2}	0,850	0,2564	Valid
	X _{2.1.3}	0,890	0,2564	Valid
	X _{2.2.1}	0,891	0,2564	Valid
	X _{2.2.2}	0,897	0,2564	Valid
	X _{2.3.1}	0,894	0,2564	Valid
	X _{2.3.2}	0,890	0,2564	Valid
Stres Kerja (Y ₁)	X _{2.3.3}	0,890	0,2564	Valid
	Y _{1.1.1}	0,838	0,2564	Valid
	Y _{1.1.2}	0,884	0,2564	Valid
	Y _{1.1.3}	0,873	0,2564	Valid
	Y _{1.2.1}	0,877	0,2564	Valid
	Y _{1.2.2}	0,897	0,2564	Valid
	Y _{1.3.1}	0,941	0,2564	Valid
	Y _{1.3.2}	0,955	0,2564	Valid
	Y _{1.4.1}	0,938	0,2564	Valid
	Y _{1.4.2}	0,917	0,2564	Valid
	Y _{1.4.3}	0,910	0,2564	Valid
	Y _{1.5.1}	0,904	0,2564	Valid
	Y _{1.5.2}	0,930	0,2564	Valid
	Y _{1.5.3}	0,911	0,2564	Valid
Y _{1.5.4}	0,906	0,2564	Valid	
Prestasi Kerja (Y ₂)	Y _{2.1.1}	0,789	0,2564	Valid
	Y _{2.1.2}	0,798	0,2564	Valid
	Y _{2.1.3}	0,784	0,2564	Valid
	Y _{2.2.1}	0,879	0,2564	Valid
	Y _{2.2.2}	0,792	0,2564	Valid
	Y _{2.2.3}	0,860	0,2564	Valid
	Y _{2.3.1}	0,859	0,2564	Valid

	Y _{2.3.2}	0,812	0,2564	Valid
	Y _{2.3.3}	0,793	0,2564	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen dinyatakan valid karena nilai r hitung $\geq r$ tabel. Sampel yang digunakan untuk menguji instrumen kuesioner berjumlah 59 sampel. Seluruh item dalam penelitian ini berjumlah 43 item dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan (Neolaka, 2014:119). Reliabilitas menurut Mustafa (2013:224) adalah Ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama (Morissan, 2012:99). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen bisa dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 *for windows* atau dengan menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan skor yang merupakan rentangan antara 1-5. Selanjutnya Arikunto (2006:196) menyatakan bahwa untuk menguji tingkat reliabilitas angket digunakan metode *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_i^2 = Varians total

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,943	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,957	Reliabel
Stres Kerja (Y_1)	0,983	Reliabel
Prestasi Kerja (Y_2)	0,938	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha lebih besar r tabel. Nilai r tabel pada pengujian 59 sampel yaitu sebesar 0,2564 dan seluruh item-item memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2564. Maka semua instrumen telah reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

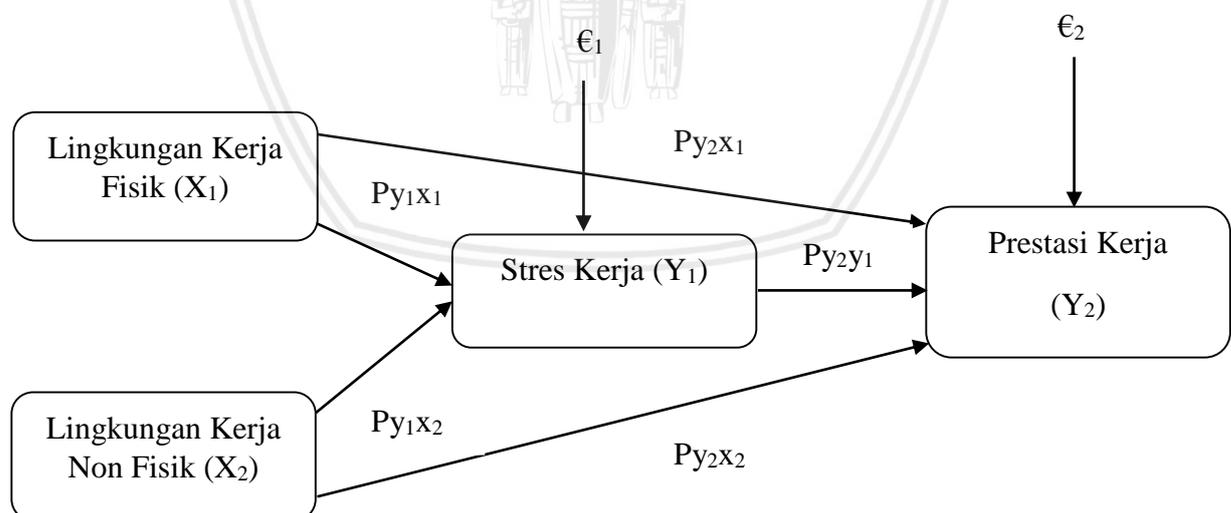
Menurut Sugiyono (2014:147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalis.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel.

2. Analisis Statistik Inferensial

1. Analisis Jalur

Riduwan dan Kuncoro (2008:116) mengemukakan bahwa pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau Z-score (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*Standardized Path Coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi). Analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Persamaan strukturnya adalah:

1. $Y_1 = \rho_{Y_1X_1} + \rho_{Y_1X_2} + \epsilon_1$
2. $Y_2 = \rho_{Y_2X_1} + \rho_{Y_2X_2} + \rho_{Y_2Y_1} + \epsilon_2$

Keterangan:

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

Y_1 = Stres Kerja

Y_2 = Prestasi Kerja

ϵ_1 = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y_1 namun tidak dibahas dalam penelitian ini

ϵ_2 = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y_2 namun tidak dibahas dalam penelitian ini

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian diterima atau ditolak. Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan menjadi statistik berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2008:117):

$$H_a : \rho_{Y_1X_1} > 0$$

$$H_0 : \rho_{Y_1X_1} < 0$$

Rumus yang digunakan dalam uji t (Gujarati, 2006:58) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{Se_{b_i}}$$

Keterangan:

t = ukuran signifikansi dari korelasi regresi secara individu

b_i = Koefisien regresi dari tiap variabel bebas

Se_{b_i} = Standar error dari tiap koefisien regresi

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi jalur dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya signifikan.
- b. Jika nilai Sig probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya tidak signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Setiajaya Mobilindo

PT Setiajaya Mobilindo didirikan pada tanggal 28 April 1991 diresmikan oleh Walikota Depok serta pihak Toyota Astra Motor. Perusahaan ini merupakan *Authorized Dealer* resmi dari Toyota terletak di Jl. Margonda 348 Depok, Jawa Barat. PT Setiajaya Mobilindo adalah salah satu *dealer* resmi Toyota yang berfungsi dalam hal penjualan kendaraan, melakukan servis dan menjual suku cadang dimana ketiga fungsi ini ditujukan khusus untuk berbagai jenis kendaraan yang bermerek Toyota. Ketiga fungsi utama ini juga menjadi tiga tujuan utama bagian perusahaan. PT Setiajaya Mobilindo dipimpin oleh kepala cabang yang membawahi beberapa divisi seperti pemasaran, purna jual dan suku cadang. Pada awalnya, perusahaan ini hanya memiliki karyawan berjumlah 25 orang yang terdiri atas kepala cabang, pemasaran, mekanik, petugas kebersihan dan satpam.

Dua tahun sejak resmi didirikan, PT Setiajaya Mobilindo merekrut karyawan sebanyak 20 orang untuk tambahan pada bagian pemasaran 10 orang, administrasi 5 orang, dan mekanik 5 orang. Meningkatnya permintaan suku cadang dan penjualan kendaraan pada tahun 1995, menjadi alasan utama perusahaan ini untuk melakukan perekrutan hingga total keseluruhan karyawan berjumlah 65 orang. Pada tahun 2000, pihak perusahaan mulai melakukan perekrutan karyawan seiring membaiknya kondisi ekonomi untuk



kebutuhan divisi pemasaran, servis dan administrasi. Sehingga sampai saat ini PT Setiajaya Mobilindo memiliki 1 Kantor Pusat dan 5 Cabang yang terletak di Depok, Bogor, Cibubur, Cimanggis, dan Parung.

2. Visi dan Misi PT Setiajaya Mobilindo

a. VISI

Menjadi *dealer* resmi Toyota yang terdepan yang berorientasi pada penjualan dan pelayanan purna jual yang baik.

b. MISI

Menjadi *dealer* berbintang lima, meningkatkan volume penjualan suku cadang, dan meningkatkan jumlah kendaraan yang masuk untuk melakukan pelayanan.

3. Produk-Produk PT Setiajaya Mobilindo

PT Setiajaya Mobilindo merupakan *dealer* resmi Toyota Astra Motor dengan menyediakan berbagai produk-produk penjualan sebagai berikut:

a. Penjualan ketersediaan merk Toyota yaitu:

- 1) Sedan: Toyota Vios, Toyota Corolla Altis, dan Toyota Camry.
- 2) Hatchback: Toyota Agya, Toyota Etios Valco, Toyota Yaris, dan Toyota Yaris Heykers.
- 3) MPV: Toyota Calya, Toyota Avanza, Toyota Avanza Veloz, Toyota Sienta, Toyota Innova, Toyota Venturer, Toyota NAV1, Toyota Voxy, Toyota Alpard, dan Toyota Vellfire.
- 4) SUV: Toyota Rush, Toyota Fortuner, dan Toyota Land Cruiser.

- 5) Commercial: Toyota Hilux Single Cabin, Toyota Hilux Double Cabin, Toyota Dyna, dan Toyota Hiace.
- 6) Sport: Toyota 86.
- 7) Hybrid: Toyota Camry Hybrid dan Toyota Alpard Hybrid.

b. Penjualan ketersediaan suku cadang asli Toyota (*Toyota Genuine Parts*)

Toyota Genuine Parts atau Suku Cadang Asli Toyota adalah suku cadang yang para pembuatnya atau produsen memiliki lisensi dari Toyota Motor Corporation (TMC) dengan kualitas yang telah memenuhi standar Toyota. Berikut ini terdapat beberapa jenis persediaan di gudang suku cadang (*sparepart*) PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok meliputi:

- 1) *Sparepart* (suku cadang asli Toyota): Suku cadang dalam hal ini merupakan genuine part yang digunakan untuk mobil Toyota dengan berbagai tipe dalam proses servis mobil. Contoh: saringan udara, saringan oli, kampas rem dan lain sebagainya.
- 2) *Material*: *Material* meliputi suku cadang tambahan untuk penggunaan suku cadang asli Toyota yang digunakan dalam proses mobil di bengkel PT Setiajaya Mobilindo Cibubur. Contoh material yang terdapat digudang bahan meliputi: lem, *carburator cleaner*, dan lain sebagainya.
- 3) *Chemical* (oli): *Chemical* merupakan salah satu persediaan yang utama atau pokok yang harus disediakan di dalam gudang suku cadang meliputi oli mesin maupun oli transmisi. Adapun oli yang tersedia meliputi oli mesin Toyota, *Automatic Transmisson Fluid*, dan lain sebagainya.

c. Penjualan ketersediaan aksesoris asli Toyota

Standar material yang digunakan untuk menjaga supaya material yang digunakan mempunyai daya tahan untuk kondisi yang akan sering dihadapi. Contoh: Untuk spoiler menggunakan material ABS karena material ini paling tahan terhadap sinar matahari. Terbuat dari material yang terbaik sesuai standar Toyota:

- 1) *Polypropylene Plastic (PP)*: Bahan yang tahan benturan, sering dipakai untuk front & rear bumper guard.
- 2) *Acrylonitrile Butadiene Styrene (ABS)*: Bahan yang sangat ringan sehingga tidak akan mengganggu performa kendaraan.

4. Struktur Organisasi PT Setiajaya Mobilindo

PT Setiajaya Mobilindo secara langsung berada dibawah pengawasan Auto 2000. PT Setiajaya Mobilindo di pimpin oleh Paulus Darmawan selaku kepala cabang perusahaan. Pimpinan membawahi Customer Relation dan tiga bagian divisi yaitu bagian sales, bagian administrasi, dan bagian servis. Bagian sales dikepalai oleh tiga Sales Supervisor yaitu Hendra Susanto, Adam Rudianto, dan Nuryadi Ashari. Bagian administrasi dikepalai oleh Dwi Susilawati yang terdiri atas bagian kasir, billing, Sales Stock, dan PDS. Bagian servis terdiri atas Service Advisor, Instruktur, Technical Leader, Foreman, Washing, Teknisi, Sparepart, dan Tools Keeper & Gudang Oli yang dikepalai oleh Asep Saripudin.

5. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Kepala Cabang

- 1) Sebagai pimpinan utama para staf PT Setiajaya Mobilindo bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan PT Setiajaya Mobilindo.
- 2) Bertanggung jawab atas kelancaran jalannya operasional PT Setiajaya Mobilindo.

b. Customer Relation

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.
- 2) Bertanggung jawab atas kelancaran penjualan kendaraan.
- 3) Bertanggung jawab atas semua peralatan kantor.
- 4) Bertanggung jawab atas semua kelancaran pemasaran

c. Sales Supervisor

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.
- 2) Bertanggung jawab terhadap penjualan hasil produk.
- 3) Bertanggung jawab atas bentuk supervisi yang dilakukan.
- 4) Merencanakan kegiatan promosi.
- 5) Menetapkan program-program khusus.
- 6) Menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan.

d. Salesman

- 1) Bertanggung jawab kepada Sales Supervisor.
- 2) Bertanggung jawab atas penjualan hasil produk.
- 3) Bertugas menjalankan program khusus.

4) Bertugas menjalankan kegiatan promosi.

e. Sales Counter

- 1) Bertanggung jawab kepada Sales Supervisor.
- 2) Bertanggung jawab terhadap penjualan di counter.
- 3) Bertugas menjalankan program khusus.
- 4) Bertugas menjalankan kegiatan promosi.

f. Kepala Administrasi

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.
- 2) Bertanggung jawab atas semua kelancaran pembuatan BPKB dan STNK.
- 3) Bertanggung jawab pada bagian Departemen Administrasi.
- 4) Bertanggung jawab pada untuk biaya operasional cabang.

g. Kasir

- 1) Menerima pembayaran dari pelanggan sesuai nilai pada kwitansi yang diterbitkan.
- 2) Menerbitkan surat izin keluar kendaraan (gate pass) untuk pelanggan yang telah membayar lunas sesuai nilai pada kwitansi.
- 3) Menginformasikan kepada petugas Billing untuk kwitansi-kwitansi yang telah dilakukan pembayaran oleh pelanggan baik perorangan maupun perusahaan.
- 4) Mengeluarkan biaya-biaya untuk keperluan bengkel atau karyawan berdasarkan bon merah dan bon hijau yang ditandatangani kepala bengkel dan ADH atau kepala cabang.

h. Billing

- 1) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan, keakuratan dan kecepatan nota jasa, nota barang dan kuitansi bengkel.

i. Stock & Sales

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Administrasi.
- 2) Membuat laporan penjualan kepada Kepala Cabang dan Administrasi.
- 3) Mengawasi pembuatan surat-surat kendaraan.

j. PDS (Pray Delivery Stock)

- 1) Bertanggung jawab kepada instruktur.
- 2) Bertanggung jawab terhadap mobil-mobil yang siap dikirim ke konsumen yang membeli.

k. Kepala Bengkel

- 1) Bertanggung jawab kepada Kepala Cabang.
- 2) Memastikan pencapaian performance bengkel tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 3) Meningkatkan kompetensi karyawan dalam rangka pencapaian performance bengkel dan kepuasan pelanggan.
- 4) Mengevaluasi terhadap pelaksanaan step-step pelayanan dan program yang ada di bengkel.

l. Service Advisor

- 1) Bertanggung jawab terhadap Kepala Bengkel.
- 2) Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan

tentang kerusakan kendaraan, membuat Perintah Kerja Bengkel atau Work Order dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan.

m. Instruktur

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala bengkel.
- 2) Mengembangkan Technical Skill dari mekanik, sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan yang ada untuk meningkatkan mutu pelayanan bengkel.

n. Technical Leader

- 1) Melakukan service kendaraan meliputi perawatan dan perbaikan kendaraan warranty dan di luar warranty sesuai keluhan pelanggan dan perintah kerja bengkel dengan tingkat kesulitan tinggi serta melakukan koordinasi dengan Monitor Dealer dan TAM terkait warranty dan problem teknik sulit.

o. Foreman

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala bengkel.
- 2) Mengkoordinasi dan mengoptimalkan jalannya kerja mekanik dan mengani pekerjaan berdasarkan Perintah Kerja Bersama atau Work Order dan sesuai dengan standar yang berlaku.

p. Washing

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala bengkel.
- 2) Bertanggung jawab atas kebersihan dan kecepatan kendaraan.
- 3) Bertanggung jawab atas peralatan cuci.

q. Teknisi

- 1) Melakukan service kendaraan, meliputi perawatan dan perbaikan sesuai Perintah Kerja Bengkel atau Work Order

r. Partman

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala bengkel.
- 2) Memastikan tersedianya sparepart sesuai dengan KPI yang telah ditentukan Ideal Stock, Service Rate, Stock Month, Fill Rate.

s. Sparepart

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala bengkel.
- 2) Bertanggung jawab dengan semua hal mengenai Sparepart baik penjualannya, order ke suplier, dan penataan barang di gudang.

t. Tools Keeper & Gudang Oli

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala bengkel.
- 2) Mengontrol kelengkapan dan fungsi SST, Equipment sesuai dengan standar Toyota.
- 3) Mengontrol stock oli dan material bengkel.

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarakan kepada 59 responden karyawan PT Setiajaya Mobilindo. Identitas responden yang diteliti meliputi gambaran responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, bagian kerja, pendidikan terakhir, dan

masa kerja. Berdasarkan kuesioner tersebut, peneliti memperoleh data responden sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran mengenai responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	< 20	2	3,4
2	21 – 30	35	59,3
3	31 – 40	19	32,2
4	41 – 50	3	5,1
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 59 responden didominasi oleh responden dengan usia 21 – 30 tahun sebanyak 35 responden (59,3%). Urutan kedua yaitu responden dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 19 responden (32,2%). Urutan ketiga yaitu responden dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 3 responden (5,1%). Urutan terakhir yaitu responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 2 responden (3,4%).

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran mengenai responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	71,2
2	Perempuan	17	28,8
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 59 responden sebagian besar adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 responden (71,2%) dan 17 responden lainnya (28,8%) berjenis kelamin perempuan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Gambaran mengenai responden berdasarkan status Perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	Kawin	35	59,3
2	Belum Kawin	24	40,7
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 59 responden yang memiliki status kawin lebih dominan sebanyak 35 responden (59,3%) dan 24 responden lainnya (40,7%) berstatus belum kawin.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Gambaran mengenai responden berdasarkan bagian kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Bagian Kerja

No.	Bagian Kerja	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	Sales	25	42,4
2	Administrasi	16	27,1
3	Servis	18	30,5
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 59 responden sebagian besar adalah yang bekerja di bagian Sales sebanyak 25 responden (42,4%). Responden yang bekerja di bagian Servis sebanyak 18 responden

(30,5%). Responden yang bekerja di bagian Administrasi sebanyak 16 responden (27,1%).

5. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Gambaran mengenai responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	25	42,4
2	Diploma	13	22,0
3	Sarjana	21	35,6
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 59 responden sebagian besar adalah 25 responden (42,4%) dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK menjadi responden terbanyak. Urutan kedua dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 21 responden (35,6%). Urutan terakhir dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 13 responden (22,0%).

6. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran mengenai responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	< 1	1	1,7
2	1 – 2	25	42,4
3	3 – 4	13	22,0
4	> 4	20	33,9
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 59 responden sebagian besar dengan masa kerja 1–2 tahun sebanyak 25 responden (42,4%). Responden dengan masa kerja > 4 tahun sebanyak 20 responden (33,9%). Responden dengan masa kerja 3–4 tahun sebanyak 13 responden (22,0%). Responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 1 responden (1,7%).

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi *Item* masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase. Untuk mengetahui mayoritas jawaban responden dapat diketahui dengan melihat rumus struges sebagai berikut (Supranto, 2000:64):

- a. Skor terendah = 1
- b. Skor tertinggi = 5
- c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan skor di atas maka penelitian atas responden dapat dikelompokkan dengan perhitungan interval menurut Supranto (2000:64):

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$C = \frac{4}{5}$$

$$C = 0,8$$

Keterangan:

C = Perkiraan besarnya

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X₁ = Nilai observasi terkecil

Sehingga masing-masing kelas mempunyai interval sebagai berikut :

1,00 – 1,8 = Sangat Rendah / Buruk

1,8 – 2,6 = Rendah / Jarang

2,6 – 3,4 = Cukup / Ragu-ragu

3,4 – 4,2 = Tinggi / Baik / Setuju

4,2 – 5,0 = Sangat Tinggi/ Sangat Setuju

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) mempunyai 12 Item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1.1}	26	44,1	26	44,1	7	11,9	0	0	0	0	4,32
X _{1.1.2}	33	59,9	18	30,5	7	11,9	1	1,7	0	0	4,41
X _{1.2.1}	25	42,4	23	39,0	9	15,3	2	3,4	0	0	4,20
X _{1.2.2}	24	40,7	19	32,2	14	23,7	2	3,4	0	0	4,10
X _{1.3.1}	18	30,5	26	44,1	9	15,3	6	10,2	0	0	3,95
X _{1.3.2}	16	27,1	23	39,0	11	18,6	9	15,3	0	0	3,78
X _{1.4.1}	25	42,4	24	40,7	8	13,6	2	3,4	0	0	4,22
X _{1.4.2}	27	45,8	21	35,6	7	11,9	4	6,8	0	0	4,20
X _{1.5.1}	23	39,0	22	37,3	14	23,7	0	0	0	0	4,15

X _{1.5.2}	28	47,5	23	39,0	8	13,6	0	0	0	0	4,34
X _{1.6.1}	19	32,2	29	49,2	7	11,9	4	6,8	0	0	4,07
X _{1.6.2}	24	40,7	27	45,8	5	8,5	3	5,1	0	0	4,22
Grand Mean											4,16

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Keterangan:

- X_{1.1.1} : Intensitas pencahayaan diruang kerja saya sudah sesuai membuat kerja saya lebih efektif.
- X_{1.1.2} : Distribusi pencahayaan diruang kerja saya sudah merata dengan kebutuhan pekerjaan saya.
- X_{1.2.1} : Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah sesuai membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.
- X_{1.2.2} : Suhu ruangan yang terjaga sudah sesuai untuk nyaman dalam bekerja.
- X_{1.3.1} : Pemilihan warna diruang kerja saya telah tepat dengan memberikan kesan yang menyenangkan.
- X_{1.3.2} : Kombinasi warna diruang kerja saya sudah tepat sehingga menarik pemandangan.
- X_{1.4.1} : Suara dari peralatan yang digunakan tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.
- X_{1.4.2} : Perusahaan telah menyediakan peredam suara.
- X_{1.5.1} : Kebersihan ruang kerja saya sudah baik.
- X_{1.5.2} : Perusahaan telah menyediakan tempat sampah pada setiap ruang kerja saya untuk menjaga kebersihan.
- X_{1.6.1} : Adanya petugas keamanan membuat saya merasa aman.
- X_{1.6.2} : Perusahaan telah menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item X_{1.1.1} intensitas pencahayaan di ruang kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (44,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden (44,1%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,32 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan sangat setuju dengan kesesuaian intensitas pencahayaan.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.1.2}$ distribusi pencahayaan di ruang kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden (59,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden (30,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,7%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,41 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan sangat setuju dengan distribusi pencahayaan yang sudah merata.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.2.1}$ Sirkulasi udara di ruang kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (42,4%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden (39,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden (15,3%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,4%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,20 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan distribusi pencahayaan sudah sesuai dengan baik.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.2.2}$ suhu ruangan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden (32,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 responden (23,7%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,4%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,10 yang

berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan suhu ruangan kerja sudah sesuai dengan baik.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.3.1}$ pemilihan warna di ruang kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden (30,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden (44,1%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden (15,3%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 3,95 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan pemilihan warna di ruang kerja sudah tepat dengan baik.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.3.2}$ kombinasi warna di ruang kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden (27,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden (39,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden (18,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden (15,3%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 3,78 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan kombinasi warna di ruang kerja sudah tepat dengan baik

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.4.1}$ suara dari peralatan yang digunakan tidak mengganggu konsentrasi kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (42,4%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (13,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden

(3,4%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,22 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok sangat setuju suara dari peralatan yang digunakan tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item X_{1.4.2} perusahaan telah menyediakan peredam suara, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden (45,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden (35,6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,20 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan perusahaan telah menyediakan peredam suara dengan baik.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item X_{1.5.1} kebersihan ruang kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (39,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden (37,3%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 responden (23,7%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,15 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan kebersihan diruang kerja sudah baik.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.5.2}$ perusahaan telah menyediakan tempat sampah, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden (47,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden (39,0%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (13,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,15 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan perusahaan telah menyediakan tempat sampah dengan baik untuk menjaga kebersihan.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.6.1}$ adanya petugas keamanan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden (32,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden (49,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,07 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan sangat setuju dengan adanya petugas keamanan merasa jadi aman dalam bekerja.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Item $X_{1.6.2}$ perusahaan telah menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden (45,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden

(5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,22 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan sangat setuju perusahaan telah menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai.

Hasil grand mean sebesar 4,16 yang berada pada interval baik/setuju menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok dikategorikan baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai 8 Item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	f	%	f	%		
X _{2.1.1}	20	33,9	25	42,4	11	18,6	3	5,1	0	0	4,05
X _{2.1.2}	21	35,6	27	45,8	8	13,6	3	5,1	0	0	4,12
X _{2.1.3}	24	40,7	24	40,7	8	13,6	3	5,1	0	0	4,17
X _{2.2.1}	23	39,0	26	44,1	6	10,2	4	6,8	0	0	4,15
X _{2.2.2}	23	39,0	27	45,8	5	8,5	4	6,8	0	0	4,17
X _{2.3.1}	23	39,0	28	47,5	4	6,8	4	6,8	0	0	4,19
X _{2.3.2}	26	44,1	24	40,7	6	10,2	3	5,1	0	0	4,24
X _{2.3.3}	24	40,7	25	42,4	7	11,9	3	5,1	0	0	4,19
Grand Mean											4,16

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Keterangan:

X_{2.1.1} : Penyampaian tugas dari atasan saya sudah jelas.

X_{2.1.2} : Adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan saya.

X_{2.1.3} : Adanya tanggung jawab tugas yang diberikan kepada saya.

X_{2.2.1} : Hubungan saya dengan atasan telah terjalin dengan baik.

X_{2.2.2} : Adanya kesiapan yang matang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya.

X_{2.3.1} : Hubungan dengan rekan kerja saya sudah terjalin dengan baik.

X_{2.3.2} : Komunikasi dengan rekan kerja saya sudah terjalin dengan baik.

X_{2.3.3} : Kerjasama dengan rekan kerja saya sudah terjalin dengan baik.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Item X_{2.1.1} penyampaian tugas dari atasan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden (33,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden (42,4%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden (18,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,05 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan penyampaian tugas dari atasan sudah baik.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Item X_{2.1.2} berkonsultasi dengan atasan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden (35,6%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden (45,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (13,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,12 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan konsultasi dengan atasan sudah baik.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Item $X_{2.1.3}$ adanya tanggung jawab tugas yang diberikan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (13,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,17 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju dengan adanya tanggung jawab tugas yang diberikan.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Item $X_{2.2.1}$ hubungan dengan atasan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (39,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden (44,1%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,15 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju dengan hubungan dengan atasan telah terjalin dengan baik.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Item $X_{2.2.2}$ Adanya kesiapan yang matang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (39,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden (45,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,17 yang berarti

karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan hubungan dengan atasan telah terjalin dengan baik.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Item X_{2.3.1} hubungan dengan rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (39,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden (47,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,19 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan hubungan dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Item X_{2.3.2} komunikasi dengan rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (44,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,24 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan sangat setuju komunikasi dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik.

Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa Item X_{2.3.3} kerjasama dengan rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden (42,4%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan

tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,19 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan kerjasama dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik.

Hasil grand mean sebesar 4,16 yang berada pada interval baik/setuju menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok dikategorikan baik.

c. Distribusi Variabel Stres Kerja (Y₁)

Variabel Stres Kerja (Y₁) mempunyai 14 Item pernyataan yang diberikan kepada reponden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Y₁)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	f	%	f	%		
Y _{1.1.1}	3	5,1	8	13,6	5	8,5	26	44,1	17	28,8	2,22
Y _{1.1.2}	3	5,1	6	10,2	7	11,9	26	44,1	17	28,8	2,19
Y _{1.1.3}	4	6,8	6	10,2	6	10,2	27	45,8	16	27,1	2,24
Y _{1.2.1}	3	5,1	6	10,2	8	13,6	25	42,4	17	28,8	2,20
Y _{1.2.2}	3	5,1	6	10,2	3	5,1	33	55,9	14	23,7	2,17
Y _{1.3.1}	4	6,8	7	11,9	3	5,1	32	54,2	13	22,0	2,27
Y _{1.3.2}	5	8,5	5	8,5	5	8,5	27	45,8	17	28,8	2,22
Y _{1.4.1}	6	10,2	4	6,8	2	3,4	29	49,2	18	30,5	2,17
Y _{1.4.2}	6	10,2	7	11,9	4	6,8	24	40,7	18	30,5	2,31
Y _{1.4.3}	5	8,5	6	10,2	4	6,8	30	50,8	14	23,7	2,29
Y _{1.5.1}	7	11,9	7	11,9	3	5,1	30	50,8	12	20,3	2,44
Y _{1.5.2}	7	11,9	4	6,8	4	6,8	34	57,6	10	16,9	2,39
Y _{1.5.3}	7	11,9	4	6,8	6	10,2	32	54,2	10	16,9	2,42
Y _{1.5.4}	6	10,2	6	10,2	2	3,4	24	40,7	21	35,6	2,19
Grand Mean											2,27

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Keterangan:

- Y_{1.1.1} : Saya mendapatkan tekanan dalam kebebasan berbicara dengan rekan kerja.
 Y_{1.1.2} : Saya mendapatkan tekanan dalam kebebasan berbicara kepada siapa saja.
 Y_{1.1.3} : Saya merasa terbandingkan dengan hasil kerja rekan saya.
 Y_{1.2.1} : Saya mendapatkan kebingungan dalam memahami tugas.
 Y_{1.2.2} : Saya mendapatkan kebingungan dalam memahami kepada siapa pertanggung jawaban tugas harus dilakukan.
 Y_{1.3.1} : Saya merasa ada beban yang semakin berat dibandingkan dengan rekan kerja saya.
 Y_{1.3.2} : Saya merasa tugas yang diberikan berlebihan dibandingkan dengan rekan kerja saya.
 Y_{1.4.1} : Saya merasa tanggung jawab yang diberikan semakin besar dalam melaksanakan pekerjaan.
 Y_{1.4.2} : Saya mendapat keharusan mengerjakan tugas dengan baik walaupun hal itu tidak menyenangkan.
 Y_{1.4.3} : Saya seringkali melampaui batas waktu istirahat dalam menjalankan pekerjaan.
 Y_{1.5.1} : Adanya tuntutan agar saya mampu mencetuskan ide baru dalam menjalankan pekerjaan.
 Y_{1.5.2} : Adanya tuntutan agar saya mencoba sesuatu yang berbeda dalam menjalankan pekerjaan.
 Y_{1.5.3} : Adanya tuntutan agar saya dapat menciptakan metode baru dalam menjalankan pekerjaan.
 Y_{1.5.4} : Saya seringkali terjadi kesalahan mencoba metode kerja baru dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item Y_{1.1.1} mendapatkan tekanan dalam kebebasan berbicara dengan rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden (13,6%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 responden (44,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 responden (28,8%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,22 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang mendapatkan tekanan dalam kebebasan berbicara dengan rekan kerja.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.1.2}$ mendapatkan tekanan dalam kebebasan berbicara kepada siapa saja, esponden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 responden (44,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 responden (28,8%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,19 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang mendapatkan tekanan dalam kebebasan berbicara dengan kepada siapa saja.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.1.3}$ merasa terbandingkan dengan hasil kerja rekan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden (45,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 responden (27,1%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,24 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang merasa terbandingkan dengan hasil kerja rekan.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.2.1}$ kebingungan dalam memahami tugas, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (13,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 25 responden (42,4%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 responden (28,8%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa

mean sebesar 2,20 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang kebingungan dalam memahami tugas.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.2.2}$ kebingungan dalam memahami kepada siapa pertanggung jawaban tugas, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 33 responden (55,9%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 responden (23,7%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,17 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang kebingungan dalam memahami kepada siapa pertanggung jawaban tugas.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.3.1}$ merasa ada beban yang semakin berat dibandingkan dengan rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 32 responden (54,2%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 responden (22,0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,27 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang merasa ada beban yang semakin berat dibandingkan dengan rekan kerja.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.3.2}$ merasa tugas yang diberikan berlebihan dibandingkan dengan rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (8,5%), yang menyatakan setuju

sebanyak 5 responden (8,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden (45,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 responden (28,8%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,22 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang merasa tugas yang diberikan berlebihan dibandingkan dengan rekan kerja.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item Y_{1.4.1} merasa tanggung jawab yang diberikan semakin besar dalam melaksanakan pekerjaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden (3,4%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 29 responden (49,2%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 responden (30,5%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,17 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang merasa tanggung jawab yang diberikan semakin besar dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item Y_{1.4.2} mendapat keharusan mengerjakan tugas dengan baik walaupun hal itu tidak menyenangkan. responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 responden (30,5%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean

sebesar 2,31 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang mendapat keharusan mengerjakan tugas dengan baik walaupun hal itu tidak menyenangkan.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.4.3}$ melampaui batas waktu istirahat dalam menjalankan pekerjaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (8,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 30 responden (50,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 responden (23,7%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,29 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang melampaui batas waktu istirahat dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.5.1}$ adanya tuntutan agar saya mampu mencetuskan ide baru, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan ragu-ragu 3 sebanyak responden (5,1%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 30 responden (50,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 responden (20,3%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,44 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang adanya tuntutan agar saya mampu mencetuskan ide baru.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.5.2}$ adanya tuntutan agar mencoba sesuatu yang berbeda, responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 34 responden (57,6%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 responden (16,9%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,39 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang adanya tuntutan agar mencoba sesuatu yang berbeda.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.5.3}$ adanya tuntutan agar dapat menciptakan metode baru, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 32 responden (54,2%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 responden (16,9%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 2,42 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang adanya tuntutan agar dapat menciptakan metode baru.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Item $Y_{1.5.4}$ terjadi kesalahan mencoba metode kerja baru, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden (3,4%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 responden (40,7%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 responden (35,6%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa

mean sebesar 2,19 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan jarang terjadi kesalahan mencoba metode kerja baru.

Hasil grand mean sebesar 2,27 yang berada pada interval rendah/jarang menunjukkan bahwa Stres Kerja pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok dikategorikan rendah.

d. Distribusi Variabel Prestasi Kerja (Y₂)

Variabel Prestasi Kerja (Y₂) mempunyai 9 Item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y₂)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	f	%	f	%		
Y _{2.1.1}	19	32,2	30	50,8	8	13,6	2	3,4	0	0	4,12
Y _{2.1.2}	19	32,2	29	49,2	8	13,6	3	5,1	0	0	4,08
Y _{2.1.3}	22	37,3	28	47,5	7	11,9	2	3,4	0	0	4,19
Y _{2.2.1}	17	28,8	31	52,5	7	11,9	4	6,8	0	0	4,03
Y _{2.2.2}	19	32,2	31	52,5	6	10,2	3	5,1	0	0	4,12
Y _{2.2.3}	15	25,4	29	49,2	13	22,0	2	3,4	0	0	3,97
Y _{2.3.1}	19	32,2	27	45,8	7	11,9	6	10,2	0	0	4,00
Y _{2.3.2}	19	32,2	25	42,4	12	20,3	3	5,1	0	0	4,02
Y _{2.3.3}	12	20,3	33	55,9	11	18,6	3	5,1	0	0	3,92
Grand Mean											4,05

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Keterangan:

Y_{2.1.1} : Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan.

Y_{2.1.2} : Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan melampaui target perusahaan.

Y_{2.1.3} : Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan lebih banyak daripada rekan kerja saya.

Y_{2.2.1} : Kualitas hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar perusahaan.

- Y_{2.2.2} : Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.
Y_{2.2.3} : Kesalahan yang pernah saya buat dalam menyelesaikan pekerjaan sangat kecil.
Y_{2.3.1} : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
Y_{2.3.2} : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding waktu yang telah ditentukan.
Y_{2.3.3} : Waktu yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja saya.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.1.1} hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden (32,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden (50,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (13,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,4%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,12 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.1.2} hasil pekerjaan melampaui target perusahaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden (32,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden (49,2%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (13,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,08 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju hasil pekerjaan melampaui target perusahaan.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.1.3} hasil pekerjaan selesai lebih banyak daripada rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden (37,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden (%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,4%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,19 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju hasil pekerjaan selesai lebih banyak daripada rekan kerja.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.2.1} kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden (28,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden (52,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (6,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,03 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.2.2} menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden (32,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden (52,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak

setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,12 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.2.3} kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat kecil, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (25,4%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden 49,2(%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden (22,0%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,4%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 3,97 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok .menyatakan setuju kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat kecil

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.3.1} menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden (32,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden (45,8%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden (11,9%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (10,2%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,00 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.3.2} menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding waktu yang telah ditentukan, responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden (32,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden (42,4%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden (20,3%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 4,02 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Item Y_{2.3.3} waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (20,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden (55,9%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden (18,6%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,1%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%). Pada Item ini dapat diketahui bahwa mean sebesar 3,92 yang berarti karyawan PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok menyatakan setuju waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja.

Hasil grand mean sebesar 4,05 yang berada pada interval baik/setuju menunjukkan bahwa Prestasi Kerja pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok dikategorikan baik.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Jalur

1) Analisis Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y_1)

Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y_1)

Variabel	Beta	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	-0,399	-2,455	0,017	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	-0,370	-2,276	0,027	Signifikan
Y_1	= Stres Kerja			
t_{tabel}	= 2,002			
R Square	= 0,541			

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,541 menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja adalah sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya 45,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar model yang diteliti.
- Nilai $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,541} = 0,677$
- Persamaan jalur yang terbentuk:

$$Y_1 = -0,399 PY_1X_1 - 0,370 PY_2X_2 + 0,677$$
- Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,455 > 2,002$ dan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,017 < 0,05$. Maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Y_1). Variabel

Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,276 > 2,002$ dan nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,027 < 0,05$. Maka variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Y_1).

2) Analisis Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Stres Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja (Y_2)

Tabel 4.12 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Stres Kerja (Y_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y_2)

Variabel	Beta	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,313	2,401	0,020	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,285	2,200	0,032	Signifikan
Stres Kerja (Y_1)	-0,346	-3,402	0,001	Signifikan
Y_2	= Prestasi Kerja			
t_{tabel}	= 2,002			
R Square	= 0,739			

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,739 menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 73,9%. Sedangkan sisanya 26,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar model yang diteliti.
- Nilai $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,739} = 0,511$
- Persamaan jalur yang terbentuk:

$$Y_2 = 0,313 PY_2X_1 + 0,285 PY_2X_2 - 0,346 PY_2Y_1 + 0,511$$

- d) Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,401 > 2,002$ dan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,020 < 0,05$. Maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y_2). Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,200 > 2,002$ dan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,032 < 0,05$. Maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y_2). Variabel Stres Kerja (Y_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,402 > 2,002$ dan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Maka variabel Stres Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y_2).

3) Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) melalui Stres Kerja (Y_1)

Pada hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Prestasi Kerja diduga Stres Kerja menjadi variabel intervening yang menyebabkan harus dihitungnya pengaruh tidak langsung. Perhitungan variabel Stres Kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

- a) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,313.

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung} &= PY_1X_1 \times PY_2Y_1 \\ &= -0,399 \times -0,346 \end{aligned}$$

$$= 0,138$$

$$\text{Pengaruh total} = PY_2X_1 + (PY_1X_1 \times PY_2Y_1)$$

$$= 0,313 + 0,138$$

$$= 0,451$$

- b) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,285.

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = PY_1X_2 \times PY_2Y_1$$

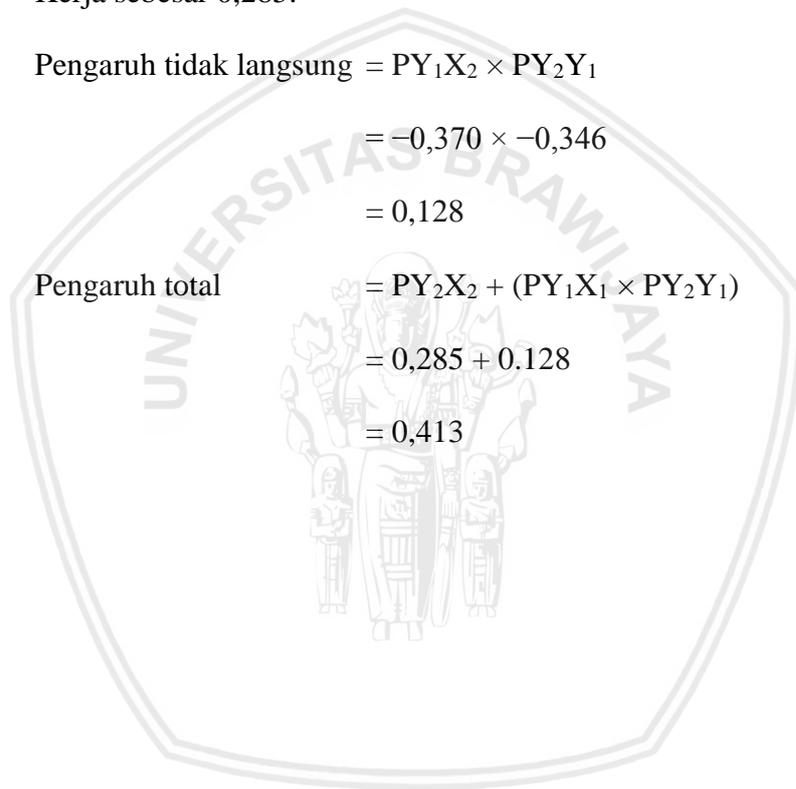
$$= -0,370 \times -0,346$$

$$= 0,128$$

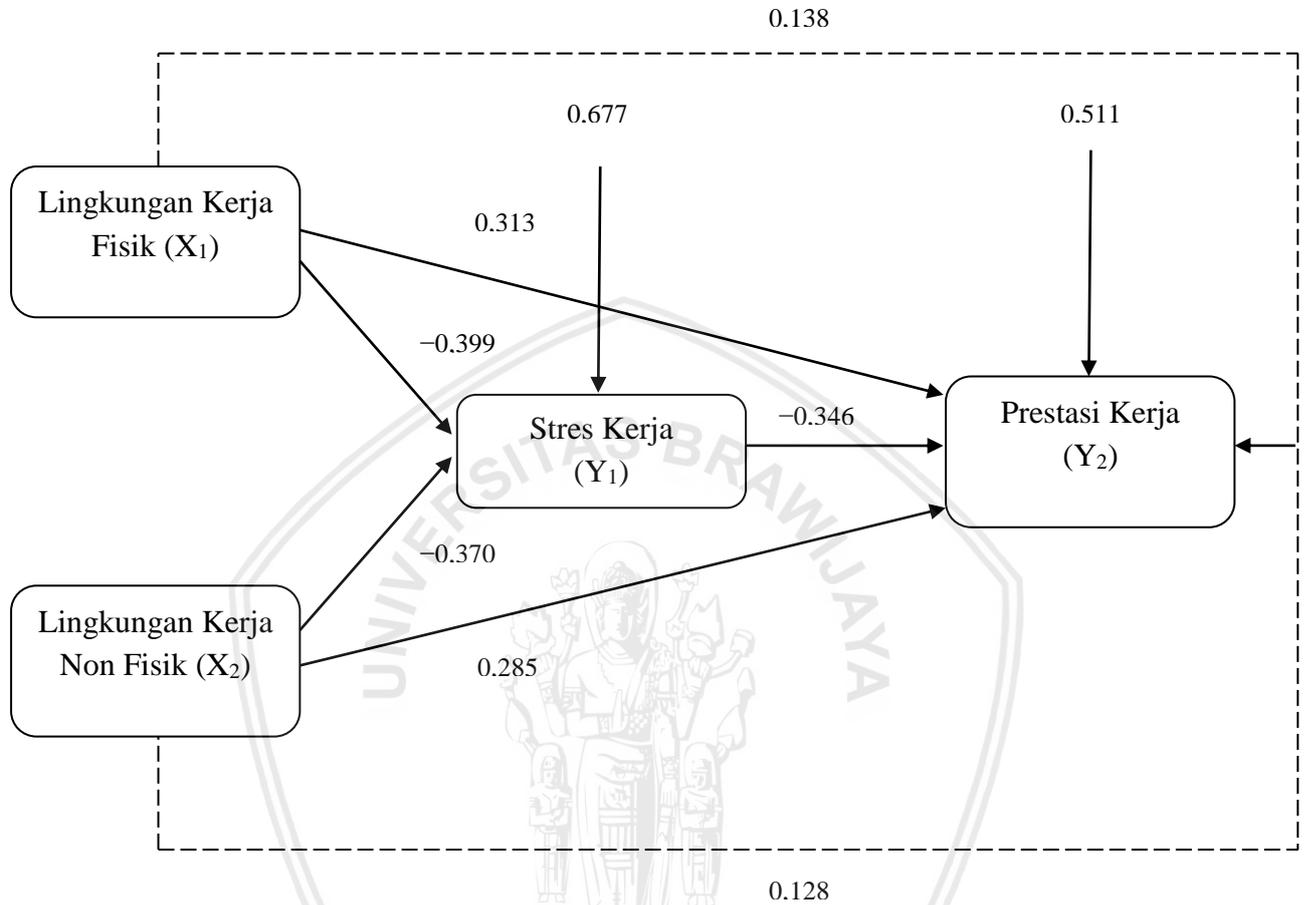
$$\text{Pengaruh total} = PY_2X_2 + (PY_1X_1 \times PY_2Y_1)$$

$$= 0,285 + 0,128$$

$$= 0,413$$



4) Diagram Hasil Analisis Jalur



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Keterangan:

—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memperkuat hasil dari uji path yang telah dilakukan sebelumnya. Sebuah variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas

sig. < (0,05). Berikut ini adalah tabel 4.13 yang menunjukkan hasil uji hipotesis:

Tabel 4.13 Uji Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	Probabilitas (sig.)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y_1)	-2,455	0,017	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y_1)	-2,276	0,027	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y_2)	2,401	0,020	H ₃ diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y_2).	2,200	0,032	H ₄ diterima
Stres Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y_2).	-3,402	0,001	H ₅ diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,455 > 2,002$ dan nilai sig. < 0,05 yaitu $0,017 < 0,05$. Maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Y_1) diterima.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,276 > 2,002$ dan nilai sig. < 0,05 yaitu $0,027 < 0,05$. Maka

variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Y_1) diterima.

- 3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,401 > 2,002$ dan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,020 < 0,05$. Maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y_2) diterima.
- 4) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,200 > 2,002$ dan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,032 < 0,05$. Maka variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y_2) diterima.
- 5) Variabel Stres Kerja (Y_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,402 > 2,002$ dan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Maka variabel Stres Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y_2) diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dari analisis ini menunjukkan gambaran dari masing-masing variabel penelitian yang diteliti. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terdapat 12 Item pernyataan antara lain adalah Intensitas penerangan diruang kerja ($X_{1.1.1}$), Distribusi

penerangan diruang kerja ($X_{1.1.2}$), Sirkulasi udara di ruang kerja ($X_{1.2.1}$), Suhu ruangan yang terjaga ($X_{1.2.2}$), Pemilihan warna diruang kerja ($X_{1.3.1}$), Kombinasi warna diruang kerja ($X_{1.3.2}$), Suara dari peralatan yang digunakan tidak mengganggu konsentrasi kerja ($X_{1.4.1}$), Perusahaan telah menyediakan peredam suara ($X_{1.4.2}$), Kebersihan ruang kerja ($X_{1.5.1}$), Perusahaan telah menyediakan tempat sampah ($X_{1.5.2}$), Adanya petugas keamanan ($X_{1.6.1}$), Perusahaan telah menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ($X_{1.6.2}$). Dari masing-masing pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja Fisik maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian responden setuju dengan *Grand Mean* sebesar 4,16 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok dikategorikan baik.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terdapat 8 Item pernyataan antara lain adalah Penyampaian tugas dari atasan ($X_{2.1.1}$), Adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan ($X_{2.1.2}$), Adanya tanggung jawab tugas yang diberikan ($X_{2.1.3}$), Hubungan dengan atasan ($X_{2.2.1}$), Adanya kesiapan yang matang dalam melaksanakan tugas ($X_{2.2.2}$), Hubungan dengan rekan kerja ($X_{2.3.1}$), Komunikasi dengan rekan kerja ($X_{2.3.2}$), Kerjasama dengan rekan kerja ($X_{2.3.3}$). Dari masing-masing pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian responden setuju dengan *Grand Mean* sebesar 4,16 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok dikategorikan baik.

c. Variabel Stres Kerja

Pada variabel Stres Kerja terdapat 14 Item pernyataan antara lain adalah tekanan dalam kebebasan berbicara dengan rekan kerja (Y_{1.1.1}), tekanan dalam kebebasan berbicara kepada siapa saja (Y_{1.1.2}), terbandingkan dengan hasil kerja rekan (Y_{1.1.3}), kebingungan dalam memahami tugas (Y_{1.2.1}), kebingungan dalam memahami kepada siapa pertanggung jawaban tugas (Y_{1.2.2}), beban yang semakin berat dibandingkan dengan rekan kerja (Y_{1.3.1}), tugas yang diberikan berlebihan dibandingkan dengan rekan kerja (Y_{1.3.2}), tanggung jawab yang diberikan semakin besar (Y_{1.4.1}), keharusan mengerjakan tugas dengan baik walaupun hal itu tidak menyenangkan (Y_{1.4.2}), seringkali melampaui batas waktu istirahat (Y_{1.4.3}), tuntutan agar mampu mencetuskan ide baru (Y_{1.5.1}), tuntutan agar saya mencoba sesuatu yang berbeda (Y_{1.5.2}), tuntutan agar dapat menciptakan metode baru (Y_{1.5.3}), seringkali terjadi kesalahan mencoba metode kerja baru (Y_{1.5.4}). Dari masing-masing pernyataan yang ada pada variabel Stres Kerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian responden tidak setuju dengan *Grand Mean* sebesar 2,27 menunjukkan bahwa Stres Kerja pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok dikategorikan rendah.

d. Variabel Prestasi Kerja

Pada variabel Prestasi Kerja terdapat 9 Item pernyataan antara lain adalah Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan (Y_{2.1.1}), Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan melampaui target perusahaan (Y_{2.1.2}), Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan lebih

banyak daripada rekan kerja (Y_{2.1.3}), hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan (Y_{2.2.1}), pekerjaan diselesaikan dengan teliti (Y_{2.2.2}), Kesalahan yang dibuat oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat kecil (Y_{2.2.3}), ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y_{2.3.1}), waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding waktu yang telah ditentukan (Y_{2.3.2}), perbandingan waktu penyelesaian pekerjaan dengan rekan kerja (Y_{2.3.3}). Dari masing-masing pernyataan yang ada pada variabel Prestasi Kerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian responden setuju dengan *Grand Mean* sebesar 4,05 menunjukkan bahwa Prestasi Kerja pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok dikategorikan baik.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja. Dari hasil responden menunjukkan bahwa distribusi pencahayaan di ruang kerja sudah merata karena tidak adanya tuntutan tugas sehingga stres kerja rendah. Cary Cooper dalam (Rivai, 2009:314) menyatakan bahwa salah satu yang menjadi sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noordiansah

(2011) dan Primadianti (2011) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja. Dari hasil responden menunjukkan bahwa komunikasi dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik sehingga tidak adanya tekanan dalam kebebasan berbicara dengan rekan kerja. Ivancevich (2006:207) menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya stressor kelompok yang meliputi hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan, dan atasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky (2016) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dari hasil responden menunjukkan bahwa distribusi pencahayaan di ruang kerja sudah merata sehingga pekerjaan diselesaikan dengan teliti. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36) para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan

melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmawati (2014) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dari hasil responden menunjukkan bahwa komunikasi dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik sehingga jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

e. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dari hasil responden menunjukkan bahwa tanggung jawab yang diberikan semakin besar dalam melaksanakan pekerjaan sehingga jumlah hasil pekerjaan diselesaikan lebih banyak daripada rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrianty (2015) dan Lauda

(2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.

f. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Prestasi Kerja melalui Stres Kerja

Hasil uji yang dilakukan pada variabel Stres Kerja sebagai variabel intervening menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Prestasi Kerja. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja melalui Stres Kerja sebesar 0,138 dan pengaruh total dari Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,451. Namun pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,313. Sedangkan Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Prestasi Kerja melalui Stres Kerja sebesar 0,128 dan pengaruh total dari Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,413. Namun pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,285. Lebih kecilnya nilai pengaruh tidak langsung dibandingkan pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan bahwa Stres Kerja sebagai variabel intervening tidak terlalu memberikan pengaruh terhadap hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Prestasi Kerja.

Hasil koefisien jalur menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap

Prestasi Kerja melalui Stres Kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharto (2015) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisa, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan *Grand Mean* sebesar 4,16 berada pada interval baik/setuju maka dapat disimpulkan mayoritas responden sesuai dengan Lingkungan Kerja Fisik pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok. Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan *Grand Mean* sebesar 4,16 berada pada interval baik/setuju maka dapat disimpulkan mayoritas responden sesuai dengan Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok. Stres Kerja pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok terbilang rendah hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan *Grand Mean* sebesar 2,27 berada pada interval rendah/jarang maka dapat disimpulkan mayoritas responden pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Prestasi Kerja pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan *Grand Mean* sebesar 4,05 berada pada interval baik/setuju maka dapat disimpulkan

mayoritas responden pada PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok memiliki prestasi kerja yang baik.

2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.
3. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.
4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
6. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat kemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengingat variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja merupakan hal yang sangat penting dan mendasar dalam mempengaruhi Prestasi Kerja namun sangat sedikit yang meneliti dengan konsep yang sama diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya ditempat lain.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

2. Bagi PT Setiajaya Mobilindo Parung Depok

- a. Dilihat dari hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, perusahaan hendaknya lebih meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan memiliki Prestasi Kerja yang baik.
- b. Dilihat dari Stres Kerja perusahaan hendaknya memperhatikan manajemen stres kerja agar karyawan tidak mengalami stres karena dapat berdampak menurunnya produktivitas dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmad Kuncoro, Engkus dan Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Ahyari, A. 2001. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arep. 2004. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty
- Burhan, Bungin. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Creswell, J.W. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, K. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Flippo, E. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Gujarati. 2006. *Mengelola Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, H.T. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M, Konopaske, R, dan Matteson, M.T. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Diterjemahkan oleh: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P. Dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- McShane S.L, Glinow M.A.V. 2005. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*. New York: McGraw-Hill.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Mustafa, Z. 2013. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Neolaka, A. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, I. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Riduwan dan Sunarto. 2008. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Timothy A.J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L.P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Singarimbun, M dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: LP3ES.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugito. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto dan Sutinah. 2007. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Umar, H. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Usman dan Akbar. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulganef, 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



Jurnal

- Noordiansah. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Primadianti, M. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ningrum. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rahmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Afrianty. 2015. *Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Suharto. 2015. *Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Stress*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Lauda. 2016. *Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rizki, M. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.