PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN LABEL PT. GREAT GIANT PINEAPPLE

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Pada Program Studi Manajemen
IIB Darmajaya Bandar Lampung

Disusun Oleh:

M Riski Wiradinata
1412110156

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 22 Desember 2020

M Riski Wiradinata
1412110156

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN LABEL PT. GREAT GIANT PINEAPPLE**

Nama Mahasiswa : **M RISKI WIRADINATA**

NPM : 1412110156

Jurusan : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI Pada Jurusan MANAJEMEN IIB Darmajaya

Disetujui oleh:
Pembimbing

Muprihan Thaib, S.Sos., M.M.
NIK 00330501

Mengetahui
Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M.
NIK 10190605

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen IIB Darmajaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Mengesahkan,

1. Tim Penguji

Tanda Tangan

Anggota 1 : **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc.** .....

Anggota 2 : **A.K. Yohanson, S.Ag., M.M.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Fauzan I Santi Singagerda, S.E., M.Sc.
NIK. 30040419

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 Desember 2020

Dipindai dengan CamScanner

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Gunung Sugih pada tanggal 14 desember 1996 sebagai anak kedua dari dua bersaudara, pasangan dari Bapak Taufik dan ibu Yanti.

Penulis menyelesaikan pendidikan SDN 1 Gunung sugih diselesaikan pada tahun 2008 kemudian di SMP Negeri 1 gunung sugih diselesaikan tahun 2011 kemudian SMA di MAN Poncowati Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2014

Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata Satu (S1) di IIB Darmajaya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah….

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.....

Bahwa atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia Dengan ridho allah SWT…..

Kupersembahkan Kepada..

Ayahanda dan Ibunda

Untuk yang pertama Ku persembahakan Skripsi ini kepada kedua Orang Tua Ku yaitu Bapak Taufik dan Ibundaku tercinta Yanti. Ayah dan ibu kau kirim aku kekuatan lewat untaian kata dan doa tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantarkan anakmu kegerbang masa depan yang cerah untuk meraih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apapun, tiada yang dapat kuberikan agar setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayangmu tak pernah bertepi cintamu tak pernah berujung. Tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu, terimakasih atas semua yang telah diberikan.

HALAMAN MOTTO

Masalah itu mendewasakan (Penulis)

Hidup adalah lelucon yang baru saja dimulai (W.S Gilbert)

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN LABEL PT. GREAT GIANT PENEAPPLE

OLEH :

M Riski Wiradinata
mriskiwiradinata@gmail.com

PT. Great Giant Peneaple yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan buah segar yaitu pada buah nanas dan sudah melakukan ekspor pada 60 negara.. Permasalahan dalam penelitian ini adalah : kurangnya kinerja karyawan pada PT. Great Giant Peneaple. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sempel dalam penelitian ini *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah populasi sempel 62 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Peapple.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyan.

ABSTRACT

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN LABEL PT. GREAT GIANT PENEAPPLE

OLEH :

M Riski Wiradinata
mriskiwiradinata@gmail.com

PT. Great Giant Peneaple which is one of the companies engaged in the processing of fresh fruit, namely pineapple and has exported to 60 countries. The problems in this study are: the lack of employee performance at PT. Great Giant Peneaple. This study aims to determine the effect of work environment and stress on employee performance, work stress on employee performance and the effect of work environment and work stress on employee performance. The sampling technique in this study was non-probability sampling with a saturated sample technique with a sample population of 62 respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis and hypothesis testing t test and F test. The results of this study partially that the work environment affects employee performance and work stress affects employee performance and simultaneously work environment and work stress affect on the performance of employees of PT. Great Giant Peapple.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance.

PRAKATA

ASSALAMUALAIKUM WR.WB.

Puji syukur saya panjatkan kehadirat allah SWT karena berkat rahmat-Nyalah saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN LEBEL PT.GREAT GIANT PENEAPPLE".**

Saya bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang karena atas ridho dan karunia-Nya jugalah Skripsi ini dapat saya selesaikan.

Dengan selesainya Skripsi ini, saya mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc Rektor IIB Darmajaya atas izin dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Dr.Faurani Santi Singagerda SE.M.S.c Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya atas izin yang di berikan kepada saya untuk menyelesaikan Skripsi ini

3. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos.MM Selaku Pembimbing 1 Skripsi yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat kepada penulis dengan tekun, sabar dan bijaksana dalam memberikan masukan untuk penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Stefanus Rumangkit,S.E.,M.Sc selaku penguji 1 skripsi yang telah menguji dan membimbing memberikan arahan yang baik serta masukan untuk penyusunan skripsi ini.

5. Bapak AK.Yohanson,S.Ag.M.M selaku penguji 2 skripsi yang telah menguji dan membimbing memberikan arahan yang baik serta masukan untuk penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Staff fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika Bisnis darmajaya.

7. Ibu Retno Kuncahyani S.H.MH selaku Kepala Industrial bagian Label PT Great Giant Pineplle Company yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi ini.

8. Seluruh Dosen dan Staff fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika Bisnis darmajaya.

9. Kedua Orang tua tercinta mamah papah yang senantiasa menemani, memberi dukungan, semangat yang luar biasa serta doa untuk kelancaran penyusunan Skripsi ini.

10. Fitria Nanda Sari yang selalu memberi dukungan, semangat dan motivasi sehingga selesainya skripsi ini.

11. Almamater tercinta Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika Bisnis darmajaya.

12. Sahabat- Sahabat tercinta yang selalu memberikan dukungan dan motivasi

13. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karna itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi sempurnanya skripsi ini.

WASSALAMUALAIKUM WR.WB

Bandar Lampung, 22 Desember 2020

Penyusun

M Riski Wiradinata

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN.....ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN.....iv
RIWAYAT HIDUP v
HALAMAN PERSEMBAHAN…….....vi
MOTTO vii
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
PRAKATA x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah 8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian 8
1.4 Tujuan Penelitian 9
1.5 Manfaat Penelitian 9
1.6 Sistematika Penulisan 10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja 12
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja 12
2.1.2 JenisLingkungan Kerja 12
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....14
2.2 Stres Kerja.....14
2.2.1 Pengertian Stres Kerja 14
2.2.2 Jenis Stres Kerja.....15
2.2.3 Penyebab Stres Kerja 16
2.2.4 Indikator Stres Kerja.....17
2.3 Kinerja Karyawan.....18
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....18
2.3.2Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....19

2.3.3Manfaat Penilaian Kinerja 19
2.3.4 Eleme dan Kriteria Penilaian Kinerja 20
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan 21
2.4 Penelitian Terdahulu 22
2.5 Kerangka Pemikiran 23
2.6 Hipotesis Penelitian 24

BAB IIIMETODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 26
3.2 Sumber Data 26
3.3 Metode Pengumpulan Data..... 28
3.4 Populasi dan Sampel..... 28
3.5 Variabel Penelitian..... 30
3.6 Definisi Operasional Variabel 31
3.7 Uji Persyaratan Instrumen 32
3.6.1 Uji Validitas..... 32
3.6.2 Uji Realibilitas 33
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data 33
3.7.1Uji Linieritas 33
3.7.2Uji Multikolinieritas 34
3.9Metode Analisis Data..... 34
3.10Pengujian Hipotesis 35
3.10.1Uji t 35
3.10.2Uji F..... 36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data..... 38
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden 38
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 40
4.2Hasil Uji Persyaratan Instrumen 45
4.2.1 Hasil Uji Validitas..... 45
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas..... 46

4.3 Hasil Uji Peryaratan Analisis Data 47
4.3.1Hasil UjiLinierits..... 47
4.3.2Hasil Uji Multikolinieritas 48
4.4 Hasil Analisis Data..... 49
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis 51
4.5.1Hasil Ujit..... 51
4.5.2Hasil Uji F..... 52
4.6 Pembahasan 53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1Simpulan 56
5.2Saran 57

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan…….……..3
Tabel 1.2 Standar Kinerja…….…… .4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu…….……23
Tabel 3.1Intepretasi Skala Likert…….……...…...28
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan …….……...….....29
Tabel 3.3Definisi Oprasional Variabel.....32
Tabel 3.4InterprestasiNilai R…… .34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin…...….……... 38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia…… …….. 38
Tabel 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikn…… ……. .39
Tabel 4.4Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja…...……..40
Tabel 4.5Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)…….. ……...40
Tabel 4.6Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2) …….....42
Tabel 4.7Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) …..……..43
Tabel 4.8UjiValiditasVariabelLingkungan Kerja (X1)……...….....45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel stres Kerja (X2)……..……..….45
Tabel 4.10HasilUjiValiditasKinerja Karyawan (Y)……..…….....46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas……46
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas...……....47
Tabel 4.13Hasil Uji Multikolinieritas……48
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi…….……... ……....50
Tabel 4.15 Hasil Nilai Koefisien Regresi……...……51
Tabel 4.16 Hasil Uji t……..52
Tabel 4.17 Hasil Uji F……53

DAFTAR GAMBAR

Hal

Gambar 2.1 Kerangka Pikir……..… 24

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Unsur manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam melakukan aktivitas untuk dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan Kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan Kinerja Karyawan yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi Karyawan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Hal tersebut dikarenakan kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sudarmayanti dalam Widodo (2015,p.103), yaitu kepercayaan yang tinggi di antara rekan kerja dapat tercapai dengan adanya kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya,

memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Dalam suatu organisasi karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan Kinerja Karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Kinerja pada dasarnya adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh Karyawan. Prabu Mangunegara (2010,p.67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Kinerja Karyawan yang terjadi pada suatu Perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negative dalam keberlangsungan suatu perusahaaan. Jika Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika Kinerja Karyawan tidak baik akan pula berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya system komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan di Indonesia terutama kebutuhan akan buahan segar yang dapat dikonsumsi dimanapun berpengaruh terhadap

munculnya perusahaan – perusahaan yang bergerak di dalam pengolahan buah - buahan di Indonesia yang menawarkan beranekaragam jenis olahan buah yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Great Giant Peneaple yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan buah Segar yaitu pada buah nanas dan sudah melakukan ekspor pada 60 negara. PT. Great Giant Pepeaple yang beralamatkan di Jl. raya arah menggala Km.77, Terbanggi Besar Lampung tengah memiliki 62 karyawan/karyawati pada Bagian label. Adapun masalah yang terjadi pada PT. Great Giant Pepeaple yang tidak dapat memenuhi target perusahaan, dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang baik. Pencapaian tugas Karyawan yang kurang baik pada PT. Great Giant Pepeaple berpengaruh terhadap penilaian Kinerja Karyawan tersebut. Berikut tabel 1.1 yang menggambarkan hasil penilaian Kinerja Karyawan PT. Great Giant Pepeaple dengan indikator – indikator dalam penilaian Kinerja yang dicapai oleh PT. Great Giant Pepeaple. Sedangkan, tabel 1.2 yang menggambarkan standar penilaian Kinerja Karyawan PT. Great Giant Pepeaple selama tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Label PT. Great Giant Pepeaple Tahun 2020

Bagian	**Nilai Capai**			**Skor**			**Rata – Rata Nilai**	**Ket**
	Kuantitas	**Kualitas**	**Ketepatan**	**Kuantitas**	**Kualitas**	**Ketepatan**		
Dept. SDM	65	60	70	19,5	21	24,5	65	CB
Dept. Keuangan	70	60	60	21	21	21	63	CB
Dept. Pemasaran	65	65	65	19,5	22,75	22,75	65	CB

Sumber : PT. Great Giant Pepeaple, 2020

Dari tabel 1.2 data penilaian kinerja diketahui kondisi kinerja Karyawan PT. Great Giant Pepeaple pada bagian label pada tahun 2020 yang dibagi dalam 3 Dept. yang mencangkup indikator Kuantitas, Kualitas serta Ketepatan. Dept. Sumber Daya Manusia memiliki nilai rata - rata 65 yang merujuk pada standard penilaian yang telah ditentukan oleh PT. Great Giant Pepeaple tersebut masuk ke dalam katagori cukup baik, sebagai berikut:.

Tabel 1.3

Standard Nilai

Indikator	Bobot	Nilai	Keterangan
Kuantitas	30%	91-100	Sangat baik
Kualitas	35%	76-90	Baik
Ketepatan	35%	61-75	Cukup Baik
		51-60	Kurang Baik

Sumber : PT. Great Giant Pepeaple, 2020

Dapat dilihat pada tabel 1.3 Standar Penilaian kinerja meliputi unsur : Kuantitas. Kualitas dan Ketepatan. Kuantitas diukur dari seberapa besar Karyawan mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan tersebut, dalam hal ini masih ada karyawan yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perussahaan misalnya saja pada department pemasaran yang belum mampu memenuhi target penjualan. Kualitas diukur dari seberapa baik Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan termasuk Kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan serta Ketepatan yang diukur dari Ketepatan Karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ada, dalam hal ini masih terdapatnya karyawan yang masih belum sesuai deadline dalam mengumpulkan laporan atau pekerjaan yang telah ditentukan. Dari hasil penilaian kinerja karyawan yang didapat oleh karyawan PT. Great Giant Pepeaple memperoleh nilai rata – rata 65 dari semua

indikator yang ada seperti kuantitas, kualitas serta ketepatan tersebut kinerja karyawan PT. Great Giant Pepeaple masuk ke dalam katagori cukup baik.

Fenomena yang terjadi sekarang ini di PT. Great Giant Peneaple adalah masih banyak terdapatnya stress kerja yang timbul dalam diri Karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penanganan Stress Kerja yang telah dilakukan oleh PT. Great Giant Peneaple pada Karyawannya adalah dengan memberikan semangat kepada karyawannya melalui promosi jabatan yang menarik pada pekerjaannya. Contohnya Karyawan yang berprestasi diberikan kesempatan untuk dapat di promosikan pada level jabatan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja banyak karyawan yang bermalas-malasan dalam menjalankan tugasnya. Angka Stress kerja pada karyawan PT. Great Giant Peneaple masih terbilang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja Karyawannya yaitu tidak adanya tingkat antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya, tingkat antusiasme yang dimaksud adalah semangat yang ada di dalam diri Karyawan untuk tetap menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tidak adanya inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya, dalam hal ini Karyawan hanya terfokus pada pimpinan dan selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak tanpa adanya kesadaran akan job description yang telah ada. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa Karyawan PT. Great Giant Peneaple yang tidak menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditentukan oleh perusahaan, yang mengakibatkan karyawan akan kehilangan pekerjaannya atau dipindah kerjakan.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah: Lingkungan Kerja, stress kerja, motivasi, kepemimpinan Efektifitas dan efisiensi, Otoritas (Wewenang), Inisiatif serta Kepuasan Kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor Lingkungan kerja dan stress Kerja sebagai variable yang akan diteliti. Lingkungan Kerja yang memusatkan pada karyawannya agar dapat

meningkatkan kinerja. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja Karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian Lingkungan Kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator Lingkungan Kerja pada PT. Great Giant Peneapple melalui observasi yang dilakukan pada hari Senin, 6 Juli 2020 pukul 10.00 sd 14.00 WIB, bahwa Lingkungan Kerja pada PT. Great Giant Peneapple masih terdapat beberapa masalah yang ada yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, adapun masalah yang terjadi berkenaan dengan Lingkungan Kerja Fisik yang terjadi pada PT. Great Giant Peneapple yang dimana berkaitan dengan sirkulasi udara yang masih tergolong kurang baik yang dimana dalam hal ini ruang kerja kantor kurang dilengkapi dengan fentilasi udara sehingga sirkulasi udara yang ada diruangan membuat karyawan sering keluar masuk ruangan kerja ditambah lagi kondisi ac yang tidak berfungsi dengan baik, kebisingan di tempat kerja yang dikarenakan masih adanya karyawan yang sering mengobrol dan tertawa dengan kuat di dalam ruangan kerja pada saat jam kerja serta keamanan kantor yang kurang baik.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, adapun masalah yang terjadi

mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Great Giant Peneapple adalah yang dimana kurang baiknya hubungan antara atasan dan bawahan. Hal ini, terlihat dari seringnya miss komunikasi antara atasan dan bawahan serta kurangnya rasa solidaritas antara rekan kerja. Hal ini terlihat dari saling melempar tanggung jawab pekerjaan yang ada antara rekan kerja.

Tidak hanya lingkungan kerja saja yang menjadi salah satu faktor penyebab Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Great Giant Peneapple. Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Great Giant Peneapple adalah stress Kerja. Menurut Robbins (2006) stress kerja merupakan suatu bentuk kondisi yang muncul dai interaksi antar manusia dan pekerjaan serta dikarakterisrikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk yang menyimpang dari fungsi norma mereka. Helleriegel dan Slocum sebagaimana dikutip Sujak (1990,p.249) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi stress kerja meliputi: tekanan perbedaan karakteristik individu, tekanan perbedaan karakteristik pekerjaan dan tekanan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan stres yang bervariasi, misalnya karyawan yang mempunyai tekanan untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan karyawan yang mempunyai tekanan keselamatan, dan akan berbeda pada karyawan yang yang untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing karyawan. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap karyawannya. Stress kerja yang dialami seseorang karyawan akan dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik

yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Label PT. Great Giant Pineaple"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*?*
2. Bagaimanakah pengaruh Stess Kerja terhadap Kinerja Karyawan *?*
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Seluruh Karyawan yang bekerja pada bagian label PT. Great Giant Peneaple.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Great Giant Peneapple di Jl. raya arah menggala Km.77, Terbanggi Besar Lampung tengah.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adidasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Juni s.d Agustus 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

a. Menambah pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.
b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk

mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi PT. Great Giant Pepeaple

Bagi PT. Great Giant Pepeaple, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi seperti penerapan Lingkungan Kerja yang baik, menangani karyawan yang mengalami Stres Kerja, Pembuatan dan Penerapan SOP serta peningkatan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah bahan pembelajaran Mahasiswa untuk mencari materi Tugas Akhir pada perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian label PT. Great Giant Peneapple”

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Lingungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada bagian label PT. Great Giant Peneapple.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian label PT. Great Giant Peneapple.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011,p.201) yang dimaksud 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. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebalikya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Sedangkan menurut Anorogo dan Widiyanti (2010,p.89) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam rahmawati (2014:26) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara

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

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Kursi dan meja yang buruk dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman atau pun sakit sehingga dapat menyebabkan pegawai tersebut merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temparatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan umum juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam membuat *mood* pegawai terasa baik. Seperti misalnya terdapat bau yang tidak sedap dan ruangan yang panas saat bekerja, hal tersebut dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan lama kelamaan akan membuat Karyawan memiliki keinginan untuk berpindah. Untuk dapat memperkecil penguruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan

kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut dengan kenyamanan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010,p.127) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pencahayaan: yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
2. Suhu Udara: tubuh manusia selalu berusaha utuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kebisingan: lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dekorasi/Tata Ruang: yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Hubungan Karyawan: aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Nasrudin (2010) stress kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi- kondisi yang mempengaruhi dirinya. Sedangkan menurut Veitzhal (2014,p.724) stress kerja

merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat memengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan chaplin (2011) setres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.

Dari pengertian maupun definisi Stress kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu keadaan ataupun kondisi teang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subyektif merasa terdapat sesuatu yang membebani karyawan tersebut.

2.2.2 Jenis Stress Kerja

Menurut Selye (2010) mengatakan bahwa terdapat 2 jenis stress kerja yaitu:

1. Eustress

   Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika suatu tubuh dapa menggantikan stress yang dialami untuk mampu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stress tersebut bersifat positif, sehat serta menantang.

2. Distres

   Distres merupakn hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif serta deskriptif (bersifat merusa). Ketika seseorang mengalami distres seorang tersebut akan cendrung bereksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal.

2.2.3 Penyebab Stress Kerja

Menurut Robbins dan judge (2013) Penyebab stres kerja dipengaruhin oleh faktor-faktor sebagai berikut :

a. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

1 Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Konflik peran adalah konflik yang terjadi karna adanya benturan sedang kita sedang menjalankan peran-peran tertentu.

2. Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang- orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

4. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

5. Konflik peran

   Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Konflik peran adalah konflik yang terjadi karna adanya benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu.

6. Beban kerja berlebihan

   Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

2.2.4 Indikator Stress Kerja

Robbins dalam Noor (2016:11) mengemukakan bahwa sebagai indicator stress kerja adalah :

a. Tuntutan Tugas

   Dalam hal ini seoran karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan atau mejalani sesuatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tersebut.

b. Tuntutan Peran

   Dalm hal ini karyawan juga ditentut untuk dapat bersikap professional terhadap peran yang telah dibebankan dan diberikan kepercayaan pada soarng karyawan untuk menjalankan pekerjaannya di dalam lingkunga kerja.

c. Tuntutan antar pribadi

Dalm hal ini karyawan memiliki semacam pressure terhadap dirinya seniri untuk dapat menjalankan pekerjannya demi memenuhi kebutuhan hidup karyawan tersebut.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi meruakan bentuk bagian – bagian sistem organisasi yang ada di dalam perusahaan, hal ini bertujuan agar komunikasi dan komando yang terjadi dapat dengan jelas.

e. Kepemimpinan Organisasi

Dalam hal ini kepemimpinan organisasi berperan penting terhadap berjalannya suatu perusaaan, kepemimpinan organisasi yang baik akan membuat karyawan merasa senang dalam menjalni pekerjaannnya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Widodo, Suparo Eko (2015,p.131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegra dalam Widodo, Suparo Eko (2015,p.132) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p,130) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu bentuk hasil penapaian yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan seperti: kualitas, kuantitas dan ketepatan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sudarmayanti dalam Widodod, Suparno Eko (2015,p.138) tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balikyang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.

6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja

Karakteristik system penilaian kinerja yang efektif menurut Mondy dan Noe dalam Widodo, Suparno Eko (2015,p.140), karakteristik sistem penilaian yang efektif adalah :

1. kriteria yang terkait dengan pekerjaan

   Keriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.
2. Ekspektasi Kinerja

   Sebelum periode penilaian, para manajer harus menjelaskan secara gamblang tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.
3. Standardisasi

   Pekerja dalam katagori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama.
4. Penilaian yang cukup

   Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati paling tidak sampel yang reprensentatif dari kinerja itu.
5. Komunikasi terbuka

   Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.
6. Akses karyawan terhadap hasil penilaian

   Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

7. Proses pengajuan keberatan

   Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014) indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi :

1. Kuantitas

   Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan..
2. Kualitas

   Mutu hasil kerja yang diasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.
3. Keandalan

   Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif , hati – hati, kerajinan dan kerja sama.
4. Inisiatif

   Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran – saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan,
5. Kerajinan

   Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.
6. Sikap

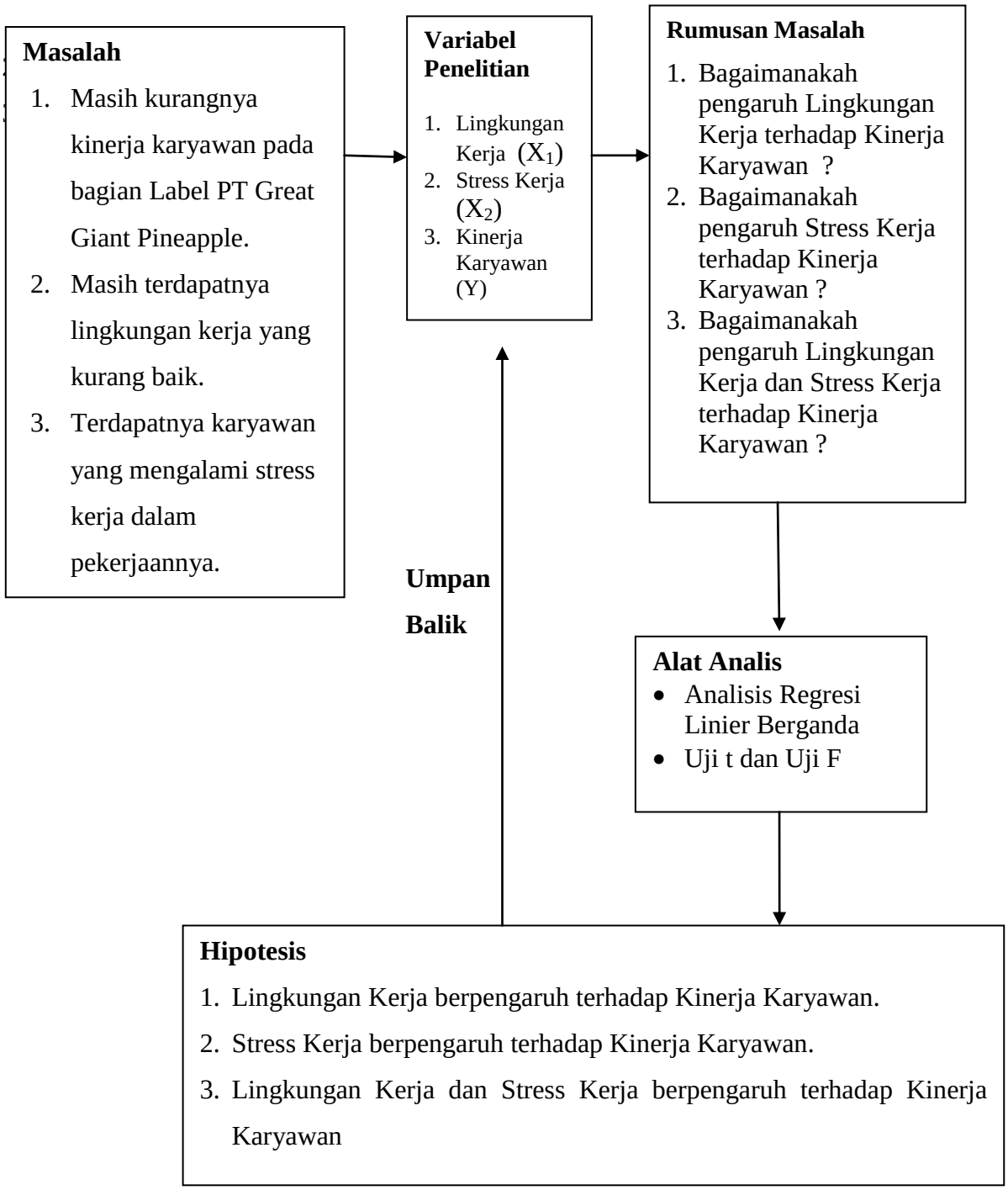
   Prilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.
7. Kehadiran

   Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Independen	Dependen		
1	Aji Tr Budianto dan Amelia. Vol.3No.1. 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Presero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier Sederhana.	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
2	Rachel Natlya, dkk.Vol.6. No.2. 2018	Pengaruh Stres Kerja TErhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado	Stres Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier Sederhana.	Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
3	Christin Julvia.Vol. 16.N.1. 2016	Pengaruh Stres Kera dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier Berganda.	Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka fikir diatas, sesuai teaah pustaka dan peneltian terdahulu dapat ditemukan bahwa :

H1 : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Stress Kerja (X_2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya.

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ketika Lingkungan Kerja disuatu perusahaan sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan mengalami penurunan hal ini yang akan mengakibatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan akan mengalami penurunan yang dimana karyawan akan memiliki performa yang kurang baik di dalam perusahaan tersebut karna merasa lingkungan kerjanya sudah tidak nyaman lagi untuk bekerja.

Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahan adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan Lingkungan Kerja pada perusahaan tersebut (Sudaryanti,2011).

Penelitian terdahulu oleh Aji (2015) memiliki hasil dimana variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawa. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hutami dalam Safitri (2013) bahwa stress kerja yang ada dialami oleh Karyawan dapat menurunkan Kinerja Kerja Karyawan, dengan menekan adanya stress kerja karyawan yang akan berdampak mendorong Karywan untuk

lebih meningkatkan Kinerja Karyawan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu oleh Rachel (2018) memiliki hasil dimana variable stress kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Stress Kerja (X_2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016,p.7) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandasan pada filsfat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sempel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/stastistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.Jenis penelitian Kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sedangkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2016,p.30) metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen* (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara variable Lingkungan Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuisioner yang diberikan kepada Karyawan bagian label PT. Great Giant Pineapple.
2. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal – jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada bagian label PT. Great Giant pineapple.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala Likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Perhitungan Menggunakan Tipe Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
CukupSetuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono, (2016, p.133)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2016, p.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh

Karyawan pada bagian label PT. Great Giant Peneapple yang berjumlah 62 Karyawan. Adapun data karyawan dapat dilihat pada table 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Data Karyawan pada Bagian Label PT Great Giant Pineapple 2020

Departemen	Posisi / Jabatan	Jumlah
1. Dept. Pemasaran	Kepala	1
	Wakil	1
	Staff EO dan Promotion	4
	Admin EO dan Promotion	5
	Staff Pemasaran	6
	Design Grafis	3
	Publishing	2
2. Dept. SDM	Kepala SDM	1
	Wakil Kepala	1
	Legal Staff Oficer	3
3. Dept. Keuangan	Kepala Keuangan	1
	Wakil	1
	Staff Akunting	3
	Billing	2
	Penagihan	3
6. Dept. Produksi	Kepala Produksi	1
	Wakil	1
	Staff Produksi	20
	Admin Produksi	3
Jumlah		**62**

3.4.1 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample (Sugiyono 2016, p.84). *Nonprobability sampling* digunakan dalam penelitian ini dikarenakan setiap sempel atau responden yang akan diuji hanya dapat diuji satu kali saja dalam artian tidak ada peluang pengujian yang sama dalam satu sempel penelitian. Dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2011, p. 8 bagian lebel 5). Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Bagian Label PT. Great Giant Pineapple yang berjumlah 62 Karyawan.

3.5 Variabel penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono 2016, p.39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2).

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2016, p.99). Dalam hal ini yang mejadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Riduwan dan Kuncoro (2007, p.182) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain

definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2011, p.58) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagi berikut :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Menurut Nitisemito (2000,p.126) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.	Keseluruhan alat atau tempat yang digunakan oleh PT. Great Giant Peneapple Bandar Lampung selama menjalankan pekerjaannya.	1. Pencahayaan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Dekorasi/tata ruang 5. Hubungan antar karyawan Nitisemito (2000,p.126)	Likert
Stress Kerja (X_2)	Menurut Robbins (2006) stress kerja merupakan suatu bentuk kondisi yang muncul dai interaksi antar manusia dan pekerjaan serta dikarakterisrikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk yang menyimpang dari fungsi norma mereka.	Kondisi yang dialami karyawan PT. Great Fiant Peneapple yang membuat karyawan mengalami tekanan dalam bekerja	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Ptibadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpin an Organisasi Robbins (2006)	Likert
Kinerja	Ranupandojo &	Pencapaian tugas	1. Kuantita	Likert

Karyawan (Y)	Husnan dalam Ardansyah (2014) menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil pelaksaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik.	karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organsasi untk menujukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.	2. Kualitias 3. Kandalan 4. Inisiatif 5. Kerajina 6. Sikap 7. Kehadiran	

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya (Abdurahman dan Muhidin, 2007). Uji validitas yang diuji pada 30 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistcal Program and Service Solution*) 22 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

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

Keterangan :

$\sum X$ = Total skor belahan ganjil

$\sum Y$ = Total skor belahan genap

$\sum XY$ = Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika *sig (I-tailed)* < *α* (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika *sig (I-tailed)* > *α* (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistcal Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai *t* alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3
Daftar Interprestasi Koefisien

Koefisien *r*	**Reliabilitas**
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.78)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Ho ditolak, sebaliknya Ho diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak, sebaliknya Ho diterima.

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Lingkngan Kerja (X_1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Stress Kerja (X_2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value.* Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas, (Sugiyono,2016:118). Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 22.

3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2011, p.206) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terahir tidak dilakukan.

Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) serta variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda, (Sugiyono,2016:121) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\boxed{\mathbf{Y = a+b1X1+ b2X2}}$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel *independen* (Lingkungan Kerja)

X2 = Variabel *independen* (Stress Kerja)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji parsial (ujit) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan stree Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 22 dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%.

Hipotesis yang digunakan adalah :

1. **Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

   Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

   Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2. Strss Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Ho : Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Strss Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

   Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

   Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
   a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
   b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada db_1 = k dan db_2 = n-k-l.
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
   a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
   b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
   c. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan bagian label PT.Great Giant Peneapple berjumlah 62 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	74,2
2	Perempuan	16	25,8
Total		**62**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan bagian label PT.Great Giant Pineapple didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	30	48,4
2	31 – 40	26	41,9
3	41 – 50	6	9,7
4	> 50	0	0.0
Total		**62**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian lebelPT. Great Giant Pineapple didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 30 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	14	22,6
2	Sarjana	40	64,5
3	Pascasarjana	8	12,9
Total		**62**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian label PT.Great Giant Pineapple didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1sebanyak 40 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 2 tahun	27	43,5
2	3 – 5 tahun	29	46,8
3	6- 8 tahun	6	9,7
Total		**62**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 3 – 5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan bagian lebelPT.Great Giant Pineapple didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 3 - 5 tahun sebanyak 29 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 62 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ruang kerja pada perusahaan memiliki pencahayaan yang baik.	20	32,3	26	41,9	13	21,0	3	4,8	0	0,0
2	Pencahayaan yang ada diruang kerja membantu karyawan fokus dalam bekerja.	17	27,4	25	40,3	17	274	3	4,8	0	0,0
3	Temperatur udara membuat ruang kerja karyawan menjadi nyaman.	8	12,9	22	35,5	28	45,2	4	6,5	0	0,0
4	Sirkulasi udara membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.	12	19,4	28	45,2	22	35,5	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari suara bising kendaraan.	17	27,4	15	24,2	19	30,6	8	12,9	0	0,0
6	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang jauh dari kebisingan.	19	30,6	24	38,7	16	25,8	3	4,8	0	0,0
7	Ruang kerja karyawan tertata dengan rapi.	12	19,4	28	45,2	22	35,5	0	0,0	0	0,0

8	Ruang kerja karyawan bersih.	17	27,4	15	24,2	19	30,6	8	12,9	0	0,0
9	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.	17	27,4	15	24,2	19	30,6	8	12,9	0	0,0
10	Karyawan selalu bersikap ramah dengan karyawan lainnya.	19	30,6	24	38,7	16	25,8	3	4,8	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden, pernyataan 1 mengenai "Ruang kerja pada perusahaan memiliki pencahayaan yang baik"mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 32,3%. Sedangkan pernyataan 3 mengenai "Temperatur udara membuat ruang kerja karyawan menjadi nyaman"mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 12,9%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Stres Kerja(X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu dituntut mengerjakan tugas yang bukan bagia dari pekerjannya..	16	25,8	37	59,7	9	4,5	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan memiliki preseur yang tinggi dalambekerja.	11	17,7	34	54,8	17	27,4	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar atas jabatan yang diembannya.	20	32,3	25	40,3	17	27,4	0	0,0	0	0,0

4	Perusahaan selalu memberikan peerjaan yang berat pada jabatan tertentu.	20	32,3	33	53,2	9	14,5	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan memiliki tanggungjawab atas keluarga yang harus dinafkashi.	12	19,4	20	32,3	27	43,5	3	4,8	0	0,0
6	Karyawan memiliki masalah yang ada dalam bekerja.	13	21,0	26	41,9	17	27,4	6	9,7	0	0,0
7	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas.	13	21,0	26	41,9	17	27,4	6	9,7	0	0,0
8	Strukturorganisasi yang ada memudahkan karyawan.	12	19,4	20	32,3	27	43,5	3	4,8	0	0,0
9	Pimpinan perusahaan dapat memimpin dengan baik.	16	25,8	37	59,7	9	4,5	0	0,0	0	0,0
10	Karyawan merasa tertekan dengan system kepemipinan atasannya	13	21,0	26	41,9	17	27,4	6	9,7	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden pernyataan 3 mengenai “Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar atas jabatan yang diembannya” mendapat respon tertinggi yaitu 20 orang atau 32,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 2 mengenai “Karyawan memiliki preseur yang tinggi dalambekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 17,7%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.	9	14,5	19	30,6	34	54,8	0	0,0	0	0,0
2	Keputusan terhadap penempatan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan.	17	27,4	30	48,4	15	24,2	0	0,0	0	0,0
3	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan Perusahaan.	13	21,0	20	32,3	25	40,3	4	6,5	0	0,0
4	Perbaikan prestasi kerja tehadap kinerja sudah cukup baik.	13	21,0	27	43,5	16	25,8	6	9,7	0	0,0
5	Karyawan dapat mengikuti instruksi kerja dengan baik.	6	9,7	19	30,6	33	53,2	4	6,5	0	0,0
6	Karyawan dapat selalu diandalkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.	6	9,7	32	51,6	22	35,5	2	3,2	0	0,0
7	Karyawan dapat dengan baik menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan pada Karyawan.	14	22,6	22	35,5	26	41,9	0	0,0	0	0,0
8	Karyawan dapat	8	12,9	17	27,4	26	41,9	11	17,7	0	0,0

	dengan tanggap dalam menghadapi msalah yang ada.										
9	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan.	27	43,5	29	46,8	6	9,3	0	0,0	0	0,0
10	Karyawan tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan.	13	21,0	20	32,3	25	40,3	4	6,5	0	0,0
11	Karyawan merasa nyaman saat berada bersama rekan kerjanya.	13	21,0	27	43,5	16	25,8	6	9,7	0	0,0
12	Karyawan merasa harus terus memberikan yang terbaik untuk Perusahaan.	14	22,6	22	35,5	26	41,9	0	0,0	0	0,0
13	Karyawan selalu hadir tepat pada waktunya.	8	12,9	17	27,4	26	41,9	11	17,7	0	0,0
14	Karyawan tidak pernah meninggalkan jam kerjanya.	13	21,0	27	43,5	16	25,8	6	9,7	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden pernyataan 9 mengenai “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan”mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 27 orang atau 43,5%, sedangkan pernyataan 5 mengenai “Karyawan dapat mengikuti instruksi kerja dengan baik” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 9,7%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.*Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,533	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,430	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,476	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenailingkungan kerja.Hasil yang didapatkan yaitu nilair$_{hitung}$> r_{tabel}(0,361).Dengan demikian seluruh item pernyataanmengenai lingkungqn kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,752	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,752	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,752	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yangmengenai stres kerja.Hasil yang didapatkan yaitu nilai$r_{hitung} > r_{tabel}$(0,361).Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,682	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,404	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,577	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,396	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,696	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,512	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yangmengenaikinerja karyawan.Hasil yang

didapatkan yaitu nilai $_{hitung}$> r_{tabel}(0,361).Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai produktivitas kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*.i :

Tabel 4.11

Hasil uji Reliabitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,819	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Stres Kerja (X2)	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,873	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,819untuk variabel lingkungan kerjadengan tingkat reliable sangat tinggi.Nilai 0,874untuk stres kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,873untuk kinerja karyawan dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho :model regresi berbentuk linier.

Ha :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. .Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,874	0,05	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja (X2)	0,530	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Lingkugan Kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,874 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikasi untuk variabel Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,530 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multkolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,762	1,313	Tidak Ada Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,762	1,313	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingungan Kerja (x1), Stres kerja(X2)dan Kinerja Karyawan(Y).pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,707	0,500

Sumber :Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,173 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja (X1), Stres kerja(X2) dan kinerja karyawan(Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,707 artinya bahwa kinerja karyawan(Y) dipengaruhi oleh antara Lingkungn Kerja (X1) dan Stress kerja (X2)sebesar 0,707atau

70,7%. Sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	**Std.Error**
Constanta	13.565	6,146
Lingungan Kerja (X1)	-0,058	0,155
Stres Kerja(X2)	1,118	0,163

Sumber :Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2}$$

$$\mathbf{Y = 13.565\text{-}0{,}058X1 + 1{,}1118\ X2}$$

Keterangan :

Y =Kinerja Karyawan

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

et =Error trem/ unsur kesalahan

X1 =Lingkungan Kerja

X2 =StresKerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta a sebesar 13.565 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan bagian label PT. Great Giant Pineapple adalah sebesar 13.565 apabila lingkungan kerja dan stres kerja bernilai = 0 satuan.
b. Koefisien regresi untuk X1= -0,058 menyatakan bahwa setiap pengurangann lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan mengurangi kinerja karyawan pada karyawan bagian label PT. Great Giant Peneapple sebesar -0,058satuan.

c. Koefisien regresi untuk X2 = 1,118 menyatakan bahwa setiap penambahan stress kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan pada bagian lebelPT. Great Giant Pineapple sebesar 1,118 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak..
b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4.16

Hasil Uji t

	Signifikansi	**Alpha**
Lingkunagn Kerja (X1)	0,013	0,05
Stres Kerja(X2)	0,000	0,05

Sumber :Data diolah tahun 2020

1. **Lingkungan Kerja(X1)terhadap Kinerj Karyawan (Y).**

Ho :Lingkungan Kerja(X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha :Lingkungan Kerja(X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Lingkungan Kerja (X1) bahwa nilai nilai sig 0,013> 0,05 maka H_0ditolak. Artinya lingkunagan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian label PT.Great Giant Pineapple.

2. **Stres Kerja(X2)terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Ho :Stres kerja(X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
Ha :Stres kerja(X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Stres kerja(X2) bahwa nilai nilai sig 0,000> 0,05 maka H_0ditolak. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian label PT.Great Giant Pineapple.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama).Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja kayawan(Y).

Ho :Lingkungan Kerja(X1) dan Stres kerja(X2) tidak berpengaruh terhadap kierja karyawan (Y)

Ha :Lingkungan Kerja(X1) dan Stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karywan (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Signifikansi	Alpha
0,000	0,05

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilaiSig > 0,05 yaitu 0,000> 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a. Artinya lingkunga kerja(X1) dan streskerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) pada bagian label PT.Great Giant Pineapple.

4.6 Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 62 responden, memberikan informasi mengenai pengaruh variable independen yaitu Lingkungan Kerja dan Stres kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

4.6.1 PengaruhLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden, pernyataan 1 mengenai "Ruang kerja pada perusahaan memiliki pencahayaan yang baik"mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 32,3%. Sedangkan pernyataan 3 mengenai "Temperatur udara membuat ruang kerja karyawan menjadi nyaman"mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 12,9%.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Ketika Lingkungan Kerja disuatu perusahaan sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan mengalami penurunan, hal ini yang akan mengakibatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan akan mengalami penurunan yang dimana karyawan akan memiliki performa yang kurang baik di dalam perusahaan tersebut karna merasa lingkungan kerjanya sudah tidak nyaman lagi untuk bekerja. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahan adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan Lingkungan Kerja pada perusahaan tersebut (Sudaryanti,2011).

Penelitian terdahulu oleh Aji (2015) memiliki hasil dimana variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hutami dalam Safitri (2013) bahwa stress kerja yang ada dialami oleh Karyawan dapat menurunkan Kinerja Kerja Karyawan, dengan menekan adanya stress kerja karyawan yang akan berdampak mendorong Karywan untuk lebih meningkatkan Kinerja Karyawan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu oleh Rachel (2018) memiliki hasil dimana variable stress kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Ho :Lingkungan Kerja(X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha :Lingkungan Kerja(X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Lingkungan Kerja (X1) bahwa nilai nilai sig 0,013> 0,05 maka H_0ditolak. Artinya lingkunagan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian label PT.Great Giant Pineapple.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap KinerjaKaryawan

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden pernyataan 3 mengenai “Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar atas jabatan yang diembannya” mendapat respon tertinggi yaitu 20 orang atau 32,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 2 mengenai “Karyawan memiliki preseur yang tinggi dalambekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 17,7%.

Hasil penelitian menunjukan bahwa lngkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kegiatan atau aktivitas perusahaan

dapat terlaksana dengan baik apabila kinerja yang dihasilkan Karyawan maksimal. Maksimalnya kinerja dapat dibentuk dari berbagai faktor seperti adanya lingkungan kerja yang baik dan tidak adanya stress kerja yang dialami oleh setiap Karyawan (Wibowo,2016).

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian label PT. Great Giant Peneapple, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian label PT. Great Giant Peneapple.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian label PT. Great Giant Peneapple.
3. Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian label PT. Great Giant Peneapple.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja pada karyawan bagian label PT. Great Giant Peneapple, maka saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Bagi Perusahaan PT. Great Giant Peneapple
   a. PT. Great Giant Peneapple hendaknya tetap mempertahankan Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis serta terus memperbaiki dan meningkatkan Penilaian hasil kerja.
   b. PT. Great Giant Peneapple hendaknya memerbaiki lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   a. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya variable yang digunakan dapat menggunakan indikator dan teori – teori terbaru sehingga dapat lebih mempertajam faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
   b. Peneliti selanjutnya, dapat memperluas sampel penelitian dan menggunakan variabel ataupun bentuk uji statistik lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.
   c. Peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi indikator kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja.
   d. untuk objek penelitian diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas.

3. Untuk Instritusi pendidikan

   Hendaknya pendidikan melengkapi bahan bacaan atau literature yang lebih banya untuk mempermudah proses pembuata Skripsi selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Noor,Nasyadizi Nilmsar.Kusdi raharjo dan Ikan Ruhana.2016 " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada karyawan Jasa Raharja (Persero) Cabang jawa Timur di surabaya".

Rahmawanti, Nela Pima. Bambang Swasto dan Arik prasetya.2014. " Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan daerah"

Aji, Budianto Tri dan Katini. Amelia.2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Presero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Vol.3.No.1.Uiversitas Pamulang:Jakarta

Alex, Nitisemito.2000.Manajemn Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia: Jakarta

Anoraga dan P, Widiyanti.2009.Psikologi Dalam Perusahaan.Rieka Cipta: Jakarta

Anwar, Prabu Mangkunegara.2006.Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya: Jakarta

Ardansyah dan Wasilah.2014. Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Vol. 16.No2. Universitas Bandar Lampung: Lampung

Julvia, Christine.2016.Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyamn.Vol.16.No.1.Ukrida

Mssie, Rachel Natalie. Wllia, Aeros dan Wehelmina, Rumawas.2018.Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado.Vol.6.No.2. Universitas Sam Ratuangi: Manado

Mondy dan Noe.2008.Manajemen Sumer Daya Manusia.Jilis I. Erlangga: Jakarta

Robbins, P. Stephen.2013.Perilaku Organisasi. Edisi Ke Sepuluh.Erlangga: Jakarta

Sari, Indah Liana dan Lengkong, Victor.2017.Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Pres.Vol.5.No.3. Univesitas Sam Ratulangi: Manado

Sedarmayanti.2011.Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetaka kelima. PT. Refika Aditama: Bandung

Veitzhal, Rifai.2014.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan.Edisi ke-6.PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakkarta

PT. GREAT GIANT PINEAPPLE COMPANY

JL. Raya Arah Menggala Km.77, Terbanggi Besar Lampung Tengah

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 701C/ B34 /GGP/XIII.10/2020

Berdasarkan Surat Izin Penelitian/ Survey/Pengabdian/ KKN/ PKL dengan ini kami sampaikan, bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	**: M Riski Wiradinata**
NPM	**: 1412110156**
Program Studi	**: S1 Ekonomi**
Perguruan Tinggi	**: Fakultas bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya**

Telah melakukan penelitian di PT. Great Giant Pineapple dengan judul penelitian **"Pengaruh Lingkngan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lebel PT. Great Giant Pineapple Company".**

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 20 Agustus 2020

Ka. Personalia,

Retno Kuncahyani S.H.M.H

INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

Bandar Lampung, 5 Agustus 2020

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuisioner

Kepada Yth :

Karyawan/Karyawati PT. Great Giant Pineapple

di

Tempat

Dengan Hormat,

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa sehingga kita selalu berada dalam lindungannya.

Dengan ini saya :

Nama	: M Riski Wiradinata
NPM	:1412110156
Jurusan	: S1 Manajemen IIB Darmajaya
Dosen Pembimbing	: Muprihan Thaib, S.sos.MM

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT.Great Giant Pineapple. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IBI Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN LABEL PT. GREAT GIANT PINEAPPLE COMPANY".**

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini, untuk itulah peneliti menjamin kode etik kerahasiaan jawaban. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

M. Riski wiradinata

NPM.1412110156

INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

KUESIONER

No. Res : ☐

INDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :…… (boleh/tidak diisi)

2. Umur : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 41 – 50 tahun
   ☐ 31 – 40 tahun

3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA
   ☐ Sarjana
   ☐ Pasca Sarjana

5. Masa Kerja : ☐ 0 – 3 tahun ☐ 7 – 10 tahun
   ☐ 4 – 7 tahun ☐ > 10 tahun

INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

KUESIONER

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

I LINGKUNGAN KERJA (X_1)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	Pencahayaan	1. Ruang kerja pada perusahaan memiliki pencahayaan yang baik.					
		2. Pencahayaan yang ada diruang kerja membantu karyawan fokus dalam bekerja.					
2	Suhu Udara	3. Temperatur udara membuat ruang kerja karyawan menjadi nyaman.					
		4. Sirkulasi udara membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.					
3	Kebisingan	5. Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari suara bising kendaraan.					
		6. Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang jauh dari kebisingan.					
4	Dekorasi/Tata Ruang	7. Ruang kerja karyawan tertata dengan rapi.					
		8. Ruang kerja karyawan bersih.					

Lanjutan Variabel Lingkungan Kerja

No		Indikator	Pernyataan	Jawaban				
				SS	S	KS	TS	STS
				5	4	3	2	1
5.		Hubungan Karyawa	9. Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.					
			10. Karyawan selalu bersikap ramah dengan karyawan lainnya.					

II Stres Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	Tuntutatn Tugas.	1. Karyawan selalu dituntut mengerjakan tugas yang bukan bagia dari pekerjannya..					
		2. Karyawan memiliki preseur yang tinggi dalambekerja.					
2	Tuntutatn Peran	3. Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar atas jabatan yang diembannya.					
		4. Perusahaan selalu memberikan peerjaan yang berat pada jabatan tertentu.					
3	Tuntutann Antar Pribadi	5. Karyawan memiliki tanggungjawab atas keluarga yang harus dinafkashi.					
		6. Karyawan memiliki masalah yang ada dalam bekerja.					

Lanjutan Variabel Stress Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
4.	Struktur Organisasi.	7. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas.					
		8. Strukturorganisasi yang ada memudahkan karyawan.					
5.	Kepemimpinn Organisasi	9. Pimpinan perusahaan dapat memimpin dengan baik.					
		10. Karyawan merasa tertekan dengan system kepemipinan atasannya					

III Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	Kuantitas	1. Perusahaan memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.					
		2. Keputusan terhadap penempatan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan.					
2	Kualitas	3. Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan Perusahaan.					
		4. Perbaikan prestasi kerja tehadap kinerja sudah cukup baik.					

INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

Lanjutan Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
3.	Keandalan	5. Karyawan dapat mengikuti instruksi kerja dengan baik.					
		6. Karyawan dapat selalu diandalkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.					
4	Inisiatif	7. Karyawan dapat dengan baik menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan pada Karyawan.					
		8. Karyawan dapat dengan tanggap dalam menghadapi msalah yang ada.					
5	Kerajinan	9. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan.					
		10. Karyawan tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan.					
6	Sikap	11. Karyawan merasa nyaman saat berada bersama rekan kerjanya.					
		12. Karyawan merasa harus terus memberikan yang terbaik untuk Perusahaan.					
7	Kehadiran	13. Karyawan selalu hadir tepat pada waktunya.					
		14. Karyawan tidak pernah meninggalkan jam kerjanya.					

Atas bantuan Bapak/Ibu mengisi pertanyaan ini peneliti menucapkan terima kasih.

Lampiran

1. **Karakteristik Responden**
   a) **Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	46	74,2	74,2	74,2
	Wanita	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

   b) **Berdasarkan Usia**

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	30	48,4	48,4	48,4
	31 - 40 tahun	26	41,9	41,9	90,3
	41 - 50 tahun	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

   c) **Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	22,6	22,6	22,6
	Sarjana	40	64,5	64,5	87,1
	Pasca Sarjana	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

d) Masa Kerja

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2 tahun	27	43,5	43,5	43,5
	3-5 tahun	29	46,8	46,8	90,3
	6-8 tahun	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

2. Hasil Jawaban Responden

a) Variabel Lingkungan Kerja

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	13	21,0	21,0	25,8
	4	26	41,9	41,9	67,7
	5	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	17	27,4	27,4	32,3
	4	25	40,3	40,3	72,6
	5	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,5	6,5	6,5
	3	28	45,2	45,2	51,6
	4	22	35,5	35,5	87,1
	5	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	35,5	35,5	35,5
	4	28	45,2	45,2	80,6
	5	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,8	4,8	4,8
	2	8	12,9	12,9	17,7
	3	19	30,6	30,6	48,4
	4	15	24,2	24,2	72,6
	5	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	16	25,8	25,8	30,6
	4	24	38,7	38,7	69,4
	5	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	21	33,9	33,9	35,5
	4	24	38,7	38,7	74,2
	5	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	20	32,3	32,3	33,9
	4	32	51,6	51,6	85,5
	5	9	14,5	14,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,5	6,5	6,5
	2	9	14,5	14,5	21,0
	3	35	56,5	56,5	77,4
	4	12	19,4	19,4	96,8
	5	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	23	37,1	37,1	38,7
	4	25	40,3	40,3	79,0
	5	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

b) Variabel Stres Kerja

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14,5	14,5	14,5
	4	37	59,7	59,7	74,2
	5	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	27,4	27,4	27,4
	4	34	54,8	54,8	82,3
	5	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	27,4	27,4	27,4
	4	25	40,3	40,3	67,7
	5	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14,5	14,5	14,5
	4	33	53,2	53,2	67,7
	5	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	27	43,5	43,5	48,4
	4	20	32,3	32,3	80,6
	5	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9,7	9,7	9,7
	3	17	27,4	27,4	37,1
	4	26	41,9	41,9	79,0
	5	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,5	6,5	6,5
	3	23	37,1	37,1	43,5
	4	25	40,3	40,3	83,9
	5	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	17	27,4	27,4	32,3
	4	34	54,8	54,8	87,1
	5	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	19	30,6	30,6	33,9
	4	27	43,5	43,5	77,4
	5	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9,7	9,7	9,7
	3	17	27,4	27,4	37,1
	4	30	48,4	48,4	85,5
	5	9	14,5	14,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

c) Variabel Kinerja Karyawan

R1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	34	54,8	54,8	54,8
	4	19	30,6	30,6	85,5
	5	9	14,5	14,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	24,2	24,2	24,2
	4	30	48,4	48,4	72,6
	5	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,5	6,5	6,5
	3	25	40,3	40,3	46,8
	4	20	32,3	32,3	79,0
	5	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9,7	9,7	9,7
	3	16	25,8	25,8	35,5
	4	27	43,5	43,5	79,0
	5	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,5	6,5	6,5
	3	33	53,2	53,2	59,7
	4	19	30,6	30,6	90,3
	5	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	22	35,5	35,5	38,7
	4	32	51,6	51,6	90,3
	5	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	41,9	41,9	41,9
	4	22	35,5	35,5	77,4
	5	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	17,7	17,7	17,7
	3	26	41,9	41,9	59,7
	4	17	27,4	27,4	87,1
	5	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,7	9,7	9,7
	4	29	46,8	46,8	56,5
	5	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,7	9,7	9,7
	4	28	45,2	45,2	54,8
	5	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,5	6,5	6,5
	3	14	22,6	22,6	29,0
	4	33	53,2	53,2	82,3
	5	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	6	9,7	9,7	12,9
	4	19	30,6	30,6	43,5
	5	35	56,5	56,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	4	6,5	6,5	9,7
	4	21	33,9	33,9	43,5
	5	35	56,5	56,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

R14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,5	6,5	6,5
	3	17	27,4	27,4	33,9
	4	26	41,9	41,9	75,8
	5	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

3. Hasil Uji Validitas

a) Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total_X1
P1	Pearson Correlation	1	,336	,425*	,235	,270	,270	,425*	,272	,473**	,446*	,650**
	Sig. (2-tailed)		,070	,019	,210	,148	,148	,019	,146	,008	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,336	1	,184	,408*	,370*	,370*	,292	,058	-,018	,312	,545**
	Sig. (2-tailed)	,070		,330	,025	,044	,044	,117	,763	,925	,093	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,425*	,184	1	,199	,156	,156	,720**	,255	,244	,168	,533**
	Sig. (2-tailed)	,019	,330		,291	,411	,411	,000	,174	,195	,375	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,235	,408*	,199	1	,903**	,903**	,304	-,008	,182	,453*	,758**
	Sig. (2-tailed)	,210	,025	,291		,000	,000	,103	,967	,334	,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,270	,370*	,156	,903**	1	1,000**	,271	,009	,134	,527**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,148	,044	,411	,000		,000	,147	,963	,480	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,270	,370*	,156	,903**	1,000**	1	,271	,009	,134	,527**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,148	,044	,411	,000	,000		,147	,963	,480	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,425*	,292	,720**	,304	,271	,271	1	,149	,128	,437*	,610**
	Sig. (2-tailed)	,019	,117	,000	,103	,147	,147		,433	,502	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P8	Pearson Correlation	,272	,058	,255	-,008	,009	,009	,149	1	,581**	,306	,430*
	Sig. (2-tailed)	,146	,763	,174	,967	,963	,963	,433		,001	,100	,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,473**	-,018	,244	,182	,134	,134	,128	,581**	1	,056	,476**
	Sig. (2-tailed)	,008	,925	,195	,334	,480	,480	,502	,001		,770	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	,446*	,312	,168	,453*	,527**	,527**	,437*	,306	,056	1	,673**
	Sig. (2-tailed)	,013	,093	,375	,012	,003	,003	,016	,100	,770		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	,650**	,545**	,533**	,758**	,765**	,765**	,610**	,430*	,476**	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000	,018	,008	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

b) Variabel Stres Kerja

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total_X2
Q1	Pearson Correlation	1	,210	,690**	,463*	,306	,369*	,335	,210	,350	,369*	,631**
	Sig. (2-tailed)		,264	,000	,010	,100	,045	,070	,264	,058	,045	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q2	Pearson Correlation	,210	1	,214	,744**	,605**	,364*	,270	1,000**	,597**	,364*	,752**
	Sig. (2-tailed)	,264		,256	,000	,000	,048	,149	,000	,000	,048	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q3	Pearson Correlation	,690**	,214	1	,309	,199	,278	,419*	,214	,086	,278	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000	,256		,097	,291	,136	,021	,256	,653	,136	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Q4	Pearson Correlation	,463*	,744**	,309	1	,645**	,526**	,302	,744**	,692**	,526**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,097		,000	,003	,104	,000	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q5	Pearson Correlation	,306	,605**	,199	,645**	1	,339	,546**	,605**	,605**	,339	,738**
	Sig. (2-tailed)	,100	,000	,291	,000		,067	,002	,000	,000	,067	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q6	Pearson Correlation	,369*	,364*	,278	,526**	,339	1	,407*	,364*	,582**	1,000**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,045	,048	,136	,003	,067		,026	,048	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q7	Pearson Correlation	,335	,270	,419*	,302	,546**	,407*	1	,270	,375*	,407*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,070	,149	,021	,104	,002	,026		,149	,041	,026	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q8	Pearson Correlation	,210	1,000**	,214	,744**	,605**	,364*	,270	1	,597**	,364*	,752**
	Sig. (2-tailed)	,264	,000	,256	,000	,000	,048	,149		,000	,048	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q9	Pearson Correlation	,350	,597**	,086	,692**	,605**	,582**	,375*	,597**	1	,582**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,058	,000	,653	,000	,000	,001	,041	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q10	Pearson Correlation	,369*	,364*	,278	,526**	,339	1,000**	,407*	,364*	,582**	1	,693**
	Sig. (2-tailed)	,045	,048	,136	,003	,067	,000	,026	,048	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	,631**	,752**	,562**	,827**	,738**	,693**	,653**	,752**	,752**	,693**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

c) Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R1
R1	Pearson Correlation	1	,278	,304	,265	,182	,254	,159	,197	1,000**	
	Sig. (2-tailed)		,137	,102	,156	,335	,175	,401	,297	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
R2	Pearson Correlation	,278	1	,086	,033	,267	,308	,169	,261	,278	
	Sig. (2-tailed)	,137		,650	,863	,154	,097	,372	,163	,137	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
R3	Pearson Correlation	,304	,086	1	,248	,264	,390*	,143	,325	,304	
	Sig. (2-tailed)	,102	,650		,186	,158	,033	,451	,079	,102	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
R4	Pearson Correlation	,265	,033	,248	1	,179	,288	,455*	,171	,265	
	Sig. (2-tailed)	,156	,863	,186		,343	,123	,011	,367	,156	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
R5	Pearson Correlation	,182	,267	,264	,179	1	,847**	,321	,926**	,182	
	Sig. (2-tailed)	,335	,154	,158	,343		,000	,083	,000	,335	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
R6	Pearson Correlation	,254	,308	,390*	,288	,847**	1	,492**	,883**	,254	
	Sig. (2-tailed)	,175	,097	,033	,123	,000		,006	,000	,175	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
R7	Pearson Correlation	,159	,169	,143	,455*	,321	,492**	1	,348	,159	
	Sig. (2-tailed)	,401	,372	,451	,011	,083	,006		,059	,401	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
R8	Pearson Correlation	,197	,261	,325	,171	,926**	,883**	,348	1	,197	
	Sig. (2-tailed)	,297	,163	,079	,367	,000	,000	,059		,297	

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R9	Pearson Correlation	1,000**	,278	,304	,265	,182	,254	,159	,197	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,137	,102	,156	,335	,175	,401	,297	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R10	Pearson Correlation	,304	,170	,966**	,198	,222	,340	,143	,278	,304
	Sig. (2-tailed)	,102	,369	,000	,295	,239	,066	,451	,136	,102
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R11	Pearson Correlation	1,000**	,278	,304	,265	,182	,254	,159	,197	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,137	,102	,156	,335	,175	,401	,297	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R12	Pearson Correlation	,044	,423*	,137	-,008	,525**	,477**	,113	,401*	,044
	Sig. (2-tailed)	,816	,020	,470	,965	,003	,008	,551	,028	,816
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R13	Pearson Correlation	1,000**	,278	,304	,265	,182	,254	,159	,197	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,137	,102	,156	,335	,175	,401	,297	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
R14	Pearson Correlation	,230	,254	,762**	,097	,052	,142	,032	,091	,230
	Sig. (2-tailed)	,221	,176	,000	,609	,784	,454	,868	,634	,221
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	,754**	,468**	,682**	,404*	,577**	,675**	,396*	,595**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,027	,001	,000	,030	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

4. Uji Reliabilitas

a) Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	10

b) Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	10

c) Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	10

5. Uj Linieritas

a) Lingkungan Kerja Terhap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	Between Groups	(Combined)	597,743	16	37,359	,914	,560
		Linearity	241,221	1	241,221	5,900	,019
		Deviation from Linearity	356,522	15	23,768	,581	,874
	Within Groups		1839,693	45	40,882		
	Total		2437,435	61			

b) Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X2	Between Groups	(Combined)	1507,130	16	94,196	4,556	,000
		Linearity	1215,649	1	1215,649	58,802	,000
		Deviation from Linearity	291,480	15	19,432	,940	,530
	Within Groups		930,306	45	20,673		
	Total		2437,435	61			

6. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,566	6,146		2,207	,031		
	Total_X1	-,058	,155	-,040	-,376	,708	,762	1,313
	Total_X2	1,118	,163	,726	6,878	,000	,762	1,313

7. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707[a]	,500	,483	4,545

8. Uji Hipotesis

a) Uji t

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,248	6,777		5,496	,000
	Total_X1	,464	,181	,315	2,567	,013

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,538	5,465		2,294	,025
	Total_X2	1,088	,141	,706	7,726	,000

b) Uji F

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,566	6,146		2,207	,031		
	Total_X1	-,058	,155	-,040	-,376	,708	,762	1,313
	Total_X2	1,118	,163	,726	6,878	,000	,762	1,313