

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Umumnya setiap perusahaan harus melakukan upaya manajemen agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Salah satu faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan pada mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang terlibat didalam kegiatan perusahaan.

Dalam perusahaan selalu berharap prestasi atau hasil kerja terbaik yang berasal dari karyawan. Program prestasi kerja adalah suatu program yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan. Prestasi kerja artinya gabungan dari tiga faktor krusial, yakni: Kemampuan serta minat seorang pekerja, kemampuan serta penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan taraf motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Untuk mempertinggi prestasi kerja, evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan harus didasarkan atas tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau aplikasi kerja (*performance*) karyawan. Baik departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya-upaya mereka.

Prestasi kerja adalah hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Prestasi kerja adalah penampilan individu juga grup kerja sumber daya

manusia. Penampilan hasil kerja tak terbatas di karyawan yang memegang jabatan fungsional juga struktural, namun pula pada keseluruhan jajaran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, Yusuf dan Nur (2015:210).

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dan waktu, Hasibuan (2019:94).

Berdasarkan keterangan dari beberapa karyawan PT. Palma Jaya Sejahtera prestasi kerja yang ada dapat digambarkan sebagai berikut: Sebagian besar pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan baik, rata-rata karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi atau yang dihadapi dalam proses penyelesaian kerja, bila terdapat masalah sebagian besar dari karyawan dapat membuat solusi yang sesuai untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Didalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari yang penuh dengan tekanan sering tak jarang menyebabkan seseorang mengalami stres. Pada bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Mempunyai target pekerjaan dan keinginan hayati layak secara cepat juga tak jarang menyebabkan stres. Dengan kata lain stres dianggap sebagai sesuatu yang sulit untuk dihindari.

Stres kerja artinya suatu kondisi yang muncul akibat hubungan antara individu menggunakan pekerjaan mereka, dimana ada ketidaksesuaian ciri dan perubahan-perubahan yang tidak terlihat yang terjadi dalam perusahaan. Stres kerja artinya suatu tanggapan penyesuaian diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu

serta proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, dan insiden yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja adalah suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, serta variabel-variabelnya saling berkaitan. Stres kerja dapat diartikan menjadi sumber atau stressor kerja yang mengakibatkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, serta perilaku. Stres kerja artinya suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, serta situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja pula didefinisikan menjadi tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai taraf ketegangan fisik dan psikologis hingga di batas atau melebihi batas kemampuan karyawan. Stres kerja menjadi suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Stres kerja diakibatkan oleh jenis kerja yang mengancam karyawan, Afandi (2018:173).

Stres dapat menghambat prestasi kerja karena stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa taraf stres. Jika stres terlalu besar maka prestasi kerja akan mulai menurun, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Dampak paling ekstrim yaitu prestasi kerja menjadi nol sebab karyawan menjadi sakit hingga tak sanggup bekerja lagi, putus harapan, keluar bahkan melarikan diri dari pekerjaan, serta mungkin diberhentikan, Handoko (2014:201).

Karyawan di PT. Palma Jaya Sejahtera pastinya juga tidak terlepas dari stres kerja, yang penyebabnya antara lain: Komunikasi yang kurang baik dari atasan dan sesama rekan kerja membuat sering terjadi kesalahpahaman, target dan tuntutan perusahaan yang tinggi terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu membuat karyawan harus bekerja lembur.

Didalam perusahaan manapun berusaha supaya perusahaan membangun iklim kerja yang serasi. Lingkungan kerja yang serasi merupakan harapan semua tenaga kerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang serasi akan membawa laba untuk perusahaan, diantaranya munculnya prestasi kerja yang lebih baik dari para tenaga kerja dan tidak menyebabkan tekanan bahkan stres bagi karyawannya sehingga hasil kerja yang di peroleh perusahaan atau instansi tersebut maksimal. Suatu syarat lingkungan kerja dapat dikatakan baik bila manusia bisa menjalankan suatu aktivitas secara: Optimal, sehat, aman, dan nyaman, Setiana (2019:152).

Lingkungan kerja di PT. Palma Jaya Sejahtera dirasakan para karyawan sudah cukup nyaman dan aman, ini terlihat langsung dari ketersediaan penjaga keamanan 24 jam, area kerja yang bersih. Namun yang dirasa kurang adalah pewarnaan ruang kerja yang kurang menarik/monoton, alat bantu kerja yang kurang memadai, dan belum tersedianya kendaraan atau transportasi perusahaan bagi para karyawan untuk masuk dan keluar lokasi perusahaan serta jalan untuk menuju perusahaan yang belum cukup baik.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pada PT. Palma Jaya Sejahtera Jambi
Juli-Desember 2021

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
1	Juli	25.450.000	22.784.900	89%
2	Agustus	23.790.000	19.757.510	83%
3	September	24.477.000	13.058.540	53%
4	Oktober	20.670.000	14.017.780	67%
5	November	17.636.000	11.672.690	66%
6	Desember	19.280.000	12.381.530	64%

Sumber : PT. Palma Jaya Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi pada bulan Juli sebesar 22.784.900 ton dengan persentase 89%. Bulan Agustus sebesar 19.757.510 ton dengan persentase 83%. Bulan September 13.058.540 ton dengan persentase 53%. Bulan Oktober sebesar 14.017.780 ton dengan persentase 67%. Bulan November 11.672.690 ton dengan persentase 66%. Bulan Desember sebesar 12.381.530 ton dengan persentase 64%. Dari 6 bulan terakhir pada tahun 2021 target produksi pada PT. Palma Jaya Sejahtera juga tidak pernah tercapai atau terealisasi dan persentase setiap bulannya juga mengalami penurunan, salah satu faktor penyebabnya adalah tingginya tingkat stres kerja karyawan.

Sebagai pedoman atau acuan peneliti maka ditampilkan beberapa penelitian pada sebelumnya antara lain menurut Wulandari (2015) dengan judul penelitiannya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di Pabrik Gula di Kebon Agung Malang. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja dengan prestasi kerja berpengaruh signifikan yang berarti prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Menurut Putri (2018) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja serta stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pro Sistimatika Automasi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Killing (2016) dengan judul penelitian pengaruh stres kerja serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial stres kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera Jambi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera?
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera?
- 1.2.3 Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera
- 1.3.2 Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera
- 1.3.3 Untuk mengetahui stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi Penulis, sebagai hasil dari ilmu yang didapat dari bangku perkuliahan.
- b. Bagi Perusahaan, dapat memberikan informasi dan memperbaiki prestasi kerja karyawan yang akan datang.
- c. Bagi Umum, sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah dalam penulisan dan pembahasan masalah sistematika yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis membagi sistematika penulisan menjadi enam bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab telaah pustaka dan hipotesis yang berisi uraian mengenai landasan teori yang relevan dengan penelitian ini.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Merupakan bab metode penelitian yang berisi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, pengukuran serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Merupakan bab gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang akan menguraikan secara kuantitatif aspek-aspek didalam penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera di Jambi.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang merupakan intisari dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pada melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2019:94).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Prestasi kerja adalah penampilan setiap orang juga grup kerja sumber daya manusia. Penampilan hasil kerja tak terbatas di karyawan yang memegang jabatan fungsional juga struktural, namun pula pada keseluruhan jajaran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, Yusuf dan Nur (2015:210).

Menurut Hartini (2021:151) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang sudah di capai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Prestasi kerja adalah bagian utama yang berasal dari tingkah laku kerja. Prestasi kerja dapat diartikan menjadi hasil yang dicapai seseorang dari ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Bintoro (2017:78) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Keterampilan

Keterampilan serta kemampuan karyawan pada melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

b. Kesiediaan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karyawan tidak hanya mengejar kebutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan non fisik.

c. Pendidikan

Umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja dipengaruhi juga oleh taraf pendidikan.

d. Taraf penghasilan

Tingkat penghasilan yang relatif berdasarkan prestasi kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

e. Perilaku etika kerja

Sikap seseorang dalam membina korelasi yang harmonis selaras, serta seimbang sesama karyawan dan orang lain diluar kantor juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya.

f. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi mencakup peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya bisa mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

g. Penempatan karyawan

Penempatan karyawan yang tepat akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan karena setiap karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.1.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Ada dua metode dalam penilaian prestasi kerja, yaitu metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan, Mila (2019:140).

a. Metode Evaluasi Berorientasi Masa Lalu

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal prestasi kerja yang telah dilakukan, telah terjadi, dan sampai batas tertentu, bisa diukur. Kelemahannya merupakan prestasi kerja masa lalu tidak dapat diubah. Akan tetapi, dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan mendapatkan bahan masukan tentang upaya untuk memperbaiki prestasi kerja mereka. Teknik penilaian tersebut meliputi:

1. *Rating Scale*

Di cara ini, penilaian subjektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah hingga tinggi.

2. *Checklist*

Cara penilaian *checklist* dilakukan oleh atasan langsung. Cara ini menggunakan kalimat atau kata-kata yang mendeskripsikan prestasi kerja serta karakter karyawan, sehingga dapat tinggal memilihnya.

3. Metode Peristiwa (*critical incident method*)

Cara ini berdasarkan catatan evaluasi yang memerhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk ketika pelaksanaan kerja. Cara ini bermanfaat menjadi bahan masukan kepada karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat mengurangi kesalahan yang pernah dilakukan.

4. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*)

Pada cara ini, tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun ke lapangan dan membantu atasan langsung dalam evaluasi mereka. Tenaga ahli dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan.

5. Tes serta Observasi Prestasi Kerja

Cara ini didasarkan di uji pengetahuan serta keahlian. Uji yang dilakukan bisa berupa uji tertulis dan peragaan keterampilan.

6. Metode Evaluasi Kelompok

Cara ini dilakukan oleh atasan langsung. Kegunaan penilaian kelompok merupakan menentukan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional sebab membentuk ranking karyawan dari yang terbaik sampai dengan membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Cara evaluasi berorientasi masa depan evaluasi yang berorientasi masa

depan dilakukan melalui penilaian potensi karyawan untuk menentukan prestasi kerja di waktu yang akan tiba atau penetapan sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Metode yang dipergunakan terdiri atas sebagai berikut:

a. Evaluasi Diri (*Self-Appraisal*)

Cara evaluasi ini digunakan untuk pengembangan diri. Jika karyawan menilai dirinya sendiri, sikap defensif cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya perbaikan cenderung tidak bisa dilakukan.

b. Evaluasi Psikologis (*Psychological Appraisal*)

Evaluasi ini dipergunakan untuk penempatan serta pengembangan karyawan. Evaluasi mengenai psikologi umumnya dilakukan oleh psikolog. Hasil akhir dari penilaian ini sepenuhnya bergantung di keterampilan para psikolog.

c. Pendekatan *Management By Objective* (MBO)

Cara pendekatan MBO artinya karyawan serta penilai secara bersama-sama menetapkan tujuan atau target pelaksanaan kerja untuk masa yang akan datang. Menggunakan sasaran-sasaran tersebut, evaluasi prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama pula.

2.1.1.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Mila menyatakan (2019:138) evaluasi prestasi kerja bisa dipakai untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama yaitu:

a. Penilaian terhadap Tujuan Organisasi

Penilaian terhadap tujuan (*goal*) organisasi meliputi:

1. *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.

2. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah atau insentif serta keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
3. Membantu manajemen membentuk keputusan pemberhentian sementara atau pemutusan hubungan kerja dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

b. Pengembangan Tujuan Organisasi

Pengembangan tujuan organisasi, meliputi:

1. *Training* serta pengarahan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
2. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier serta perencanaan karier.
3. Memotivasi pekerja.
4. Memperkuat korelasi atasan dengan bawahan
5. Mendiagnosis persoalan individu dan organisasi.

2.1.1.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Flippo dalam Tsauri (2013:198) indikator prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja yaitu berkaitan menggunakan ketepatan, keterampilan, ketelitian serta kerapian aplikasi pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu berkaitan menggunakan aplikasi tugas reguler serta tambahan.

- c. Ketangguhan yaitu berkaitan menggunakan ketaatan mengikuti perintah, norma mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan saat kehadiran.
- d. Sikap yaitu memberikan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menuntaskan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2017:152) indikator prestasi adalah sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja
Taraf kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan Pekerjaan
Taraf pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif
Taraf inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya pada hal penanganan perkara yang ada.
- d. Kecekatan Mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap
Tingkat semangat kerja serta perilaku positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu serta tingkat kehadiran.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2017:157) menyatakan bahwa stres kerja artinya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak berasal simptom antara lain; emosi tidak stabil, perasaan tak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, serta mengalami gangguan pencernaan.

Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga bila terus dibiarkan tanpa terdapat solusi maka bisa berdampak pada kesehatannya, Fahmi (2017:214).

Handoko menyatakan (2014:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam tanda-tanda stres yang dapat menghambat pelaksanaan kerja mereka.

2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Handoko menyatakan (2014:200) Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Meskipun stres bisa diakibatkan hanya satu stressors. Terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu; *on the job* serta *off the job*. Faktor yang mengakibatkan seseorang menjadi stres dalam bekerja adalah:

a. Beban kerja yang berlebihan.

- b. Tekanan atau dorongan waktu.
- c. Kualitas pengawasan yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tak memadai.
- f. Kewenangan yang tak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
- h. Frustasi.
- i. Permasalahan antar pribadi dan antar grup.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2.1.2.3 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) pendekatan stres kerja dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu:

a. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui kegiatan yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.

b. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan menggunakan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, serta menenangkan emosi.

c. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

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

d. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:158) stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola yaitu:

- a. Pola sehat, yakni dengan kemampuan mengelola sikap serta tindakan sehingga adanya stres tidak menyebabkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat serta berkembang.
- b. Pola serasi, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu ketika aktivitas secara harmonis dan tidak menyebabkan banyak sekali kendala, individu mampu mengendalikan banyak kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan teratur, serta mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.
- c. Pola Patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu.

2.1.2.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (2018:179) indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, adalah faktor yang dikaitkan di pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, bekerjasama dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan sesama karyawan lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak terlihat, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, kewenangan, dan tanggung jawab.

Menurut Margiati (2015:77) sumber utama yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu:

- a. Tuntutan atau tekanan berasal dari atasan.
- b. Ketegangan serta kesalahan.
- c. Menurunnya tingkat interpersonal.
- d. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan.
- e. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
- g. Taraf kesulitan pekerjaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016:10) lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang bisa menyampaikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya pada menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, jendela, penerangan, kegaduhan, kebersihan kantor serta memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, Afandi (2018:66).

Menurut Nitisemito dalam Setiana (2019:152) lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya pada melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

2.1.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi mengemukakan (2018:66) untuk membentuk lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang wajib diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan kantor
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Jendela udara yang baik
- d. Tersedianya daerah ibadah
- e. Tersedianya sarana transportasi karyawan

2.1.3.3 Jenis Lingkungan Kerja

Pada umumnya lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik, Enny (2019:58) :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat pada sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara pribadi maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori yaitu:

1. Lingkungan yang eksklusif bekerjasama dengan karyawan seperti: Sentra kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: Temperatur, kelembapan, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan korelasi kerja, baik dengan atasan juga dengan sesama rekan kerja ataupun korelasi dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan artinya suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.1.3.4 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa juga disebut pembentuk lingkungan kerja, yakni sebagai berikut:

a. Pelayanan Kerja

Pelayanan kerja adalah perspektif terpenting yang wajib dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik berasal dari perusahaan

akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya serta tingkah lakunya. Di umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

1. Pelayanan makan serta minum
2. Pelayanan kesehatan
3. Pelayanan toilet atau kamar mandi ditempat kerja

b. Syarat Kerja

Syarat kerja karyawan sepatutnya diupayakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar ada rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, syarat kerja ini seperti penerangan yang relatif, suhu udara yang tepat, kebisingan yang bisa dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang dibutuhkan serta keamanan kerja karyawan.

c. Relasi Karyawan

Relasi karyawan akan sangat memilih dalam menghasilkan produktivitas kerja.

2.1.3.5 Efektivitas Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu:

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja karyawan atau pegawai.

b. Warna

Warna adalah salah satu faktor yang krusial untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawannya.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali merupakan suhu udara dan banyaknya uap air dalam udara itu.

d. Suara

Untuk mengendalikan terjadinya kegaduhan perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor serta sebagainya.

2.1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Setiana (2019:154) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Penerangan dan cahaya di kantor
- b. Temperatur dan suhu udara di kantor
- c. Kelembapan udara di kantor
- d. Sirkulasi udara pada kantor
- e. Getaran mekanis di tempat kerja
- f. Bau tidak sedap di tempat kerja
- g. Tata warna di tempat kerja
- h. Dekorasi di tempat kerja
- i. Musik di kantor
- j. Keamanan di kantor

Afandi menyatakan (2018:71) indikator lingkungan kerja yakni sebagai berikut:

a. Dimensi pencahayaan dengan indikator:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela kantor

b. Dimensi warna dengan indikator:

1. Tata rona
2. Dekorasi

c. Dimensi suara menggunakan indikator:

1. Suara musik
2. Suara mesin pabrik, bengkel

d. Dimensi udara dengan indikator:

1. Suhu udara
2. Kelembapan udara

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Hasil
1	Edian Fahmi, dkk (2021) Sumber : jurnal ekonomi efektif Vo. 3 No. 4	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions Jakarta Pusat	Hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
2	Latifah dan Nurmalasari (2018) Sumber : FE ISSN 1411-1713	Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di dinas pertambangan dan energi Kabupaten Ketapang	Hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja 78,2%

No	Nama / Tahun	Judul	Hasil
3	Fitri Athalia Putri (2018) Sumber : jurnal manajemen bisnis Vol. 21 No. 3	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pro Sistematika Automasi	Hasil penelitian bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan
4	Denok Sunarsi (2018) Sumber: jurnal ilmiah manajemen forkamma Vol. 1 No. 2	Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok Jawa Barat	Hasil penelitian bahwa kompensasi, komunikasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
5	Desty Patras, dkk (2017) Sumber: jurnal EMBA Vol. 5 No. 2	Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
6	Sinta L Kiling (2016) Sumber : jurnal berkala ilmiah efisiensi Vol. 16 No. 3	Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	Hasil penelitian yaitu stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
7	Franky Bastian Togas, dkk (2015) Sumber : jurnal EMBA Vol. 3 No. 3	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BRI cabang Manado	Hasil penelitian yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
8	Inke Okta Putri Wulandari, dkk (2015) Sumber : jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang	Hasil penelitian bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang
9	Citra Indah Zuana, dkk (2014) Sumber : jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 7 No. 1	Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.	Hasil penelitian bahwa secara parsial pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap

		Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang	dap prestasi kerja karya wan
10	Nurlia Karim (2013) Sumber : jurnal EMBA Vol. 1 No. 4	Stres kerja pengaruh nya terhadap prestasi kerja pada karyawan Cafe Bambu Express Manado	Hasil penelitian secara simultan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Stres bisa mengganggu prestasi kerja sebab stres mempunyai potensi untuk mendorong atau merusak aplikasi kerja, tergantung seberapa taraf stres. Bila stres terlalu besar prestasi kerja akan mulai menurun, karyawan kehilangan kekuatan untuk mengendalikannya, menjadi tidak bisa untuk mengambil keputusan-keputusan serta sikapnya menjadi tidak terarah. Dampak paling bahaya yaitu prestasi kerja menjadi nol sebab karyawan menjadi sakit dan tidak bertenaga bekerja lagi, putus harapan, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin dipecat, Handoko (2014:201).

Dalam hasil penelitian Karim (2013) tentang stres kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada karyawan Cafe Bambu Express Manado yaitu secara simultan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang serasi sebetulnya tidak hanya sebagai asa para manajemen saja, tetapi juga seluruh energi kerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang serasi dapat membawa laba bagi perusahaan, diantaranya munculnya prestasi kerja yang lebih bagus dari para tenaga kerja dan tidak menyebabkan tekanan bahkan stres bagi karyawannya sehingga hasil kerja yang di peroleh

perusahaan atau instansi tersebut maksimal. Suatu kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik bila manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara: Optimal, sehat, aman, dan nyaman, Setiana (2019:152).

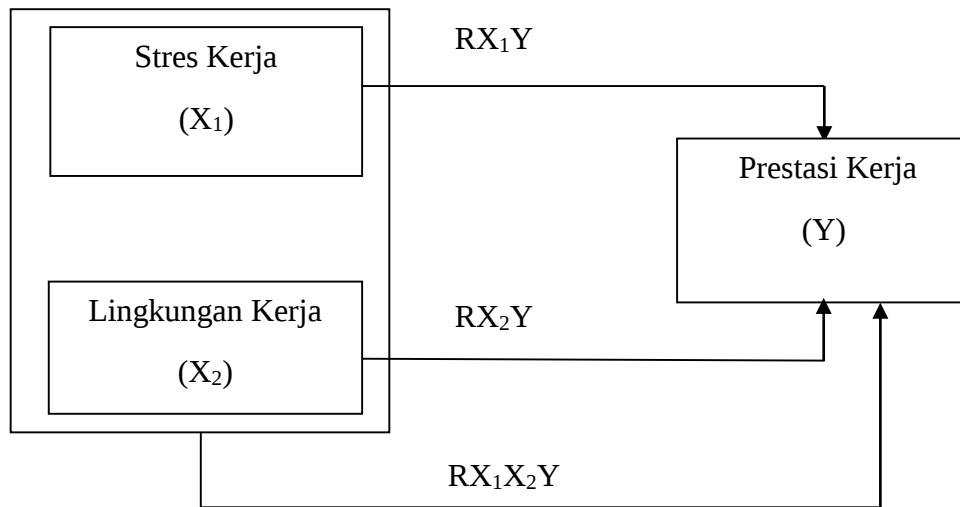
Menurut Putri (2018) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pro Sistimatika Automasi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Timbulnya prestasi kerja yang baik berasal dari para tenaga kerja merupakan dari lingkungan kerja yang harmonis akan membawa laba bagi perusahaan, dan tidak mengakibatkan tekanan bahkan stres bagi karyawannya sehingga hasil kerja yang diperoleh perusahaan atau instansi tersebut maksimal, Setiana (2019:152).

Hasil penelitian dari Wulandari (2015) dengan judul penelitiannya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Pabrik Gula di Kebon Agung Malang. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja dengan prestasi kerja berpengaruh signifikan yang berarti prestasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

2.4 Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

2.5 Hipotesis

- 2.5.1 Diduga adanya pengaruh stres kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera di Jambi
- 2.5.2 Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera di Jambi
- 2.5.3 Diduga adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera di Jambi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Palma Jaya Sejahtera Jambi yang terletak di Jalan Jambi-Palembang KM 40 Desa Sukadamai RT 02 Kecamatan Mestong Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi, dengan waktu penelitian selama 6 bulan dimulai dari bulan Januari sampai Juni 2022.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2015:148) berpendapat populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berkenaan dengan penelitian ini, maka akan dijadikan populasi ini adalah karyawan pada PT. Palma Jaya Sejahtera Jambi berjumlah sebanyak 90 orang pada tahun 2022, pemilihan populasi merupakan objek pokok dalam penelitian.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2015:149) berpendapat sampel merupakan bagian dari jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki dari populasi tersebut. Jika populasi besar, serta penelitian tak dapat mengkaji seluruh yang ada di populasi, contohnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian bisa memakai sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan bisa diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil berasal dari

populasi wajib benar-benar representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel di penelitian ini memakai metode sensus, metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang semua populasi menjadi sampel, Nyoto (2015:74). Maka jumlah sampel yang dipakai pada penelitian ini sebanyak 90 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Sunyoto (2014:21), dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang dipakai, yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data kualitatif

Data utama kualitatif ini pada umumnya berupa variasi-variasi persepsi bisa asal para responden atau dari pelanggan. Sebagai akibatnya sifat data kualitatif ini sangat majemuk menggunakan berbagai skala yang diberlakukan untuk dapat memastikan bobot sesuai dari suatu persepsi pilihan responden.

b. Data kuantitatif

Data ini berupa nomor atau bilangan yang mutlak bisa dikumpulkan serta dibaca dengan relatif simpel. Dengan melihat pada jumlah masing-masing nomor seorang peneliti bisa membuat persepsi.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Sunyoto (2014:21) dalam penelitian ada dua sumber data yang digunakan, yaitu:

3.3.2.1 Data Primer

Data utama merupakan data asli yang dikumpulkan sendiri oleh penelitian untuk menjawab dilema penelitian secara khusus. Umumnya data utama ini

sebelumnya belum ada, sebagai akibatnya seorang peneliti wajib melakukan pengumpulan sendiri data ini sesuai kebutuhan. Sesuai sifatnya data primer mengkategorikan menjadi dua macam, yakni data kuantitatif serta kualitatif. Pada penelitian ini data utama diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden karyawan dari PT. Palma Jaya Sejahtera yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.3.2.2 Data Sekunder

Sesuai asalnya, data sekunder dibedakan menjadi dua macam yakni :

a. Data Sekunder Internal

Data sekunder internal artinya data sekunder yang diperoleh dari internal obyek penelitian atau data yang dikumpulkan dari pada suatu perusahaan yang dijadikan obyek penelitian.

b. Data Sekunder Eksternal

Data sekunder eksternal merupakan data sekunder yang didapat dari pihak lain, merupakan bahwa data penelitian sudah dikumpulkan oleh pihak luar perusahaan atau lembaga, misalnya departemen pemerintah, yayasan, serikat kerja, periklanan, penelitian, serta sebagainya.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lain yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Diperoleh keterangan sumber – sumber lainnya yang berguna untuk menunjang objek yang diteliti berupa: laporan atau informasi dari PT. Palma Jaya Sejahtera Jambi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sunyoto menyatakan (2014:22) agar mendapatkan data penelitian, terdapat beberapa cara mengumpulkan data tersebut yakni:

a. Metode wawancara

Metode wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik terstruktur juga tidak terstruktur dengan tujuan agar memperoleh informasi secara luas mengenai obyek penelitian.

b. Metode kuesioner

Metode kuesioner merupakan pengumpulan data menggunakan cara memakai daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan terhadap responden untuk dijawab dengan memberikan angket. Umumnya isi materi survey menjadi ciri-ciri responden serta butir-butir pertanyaan atau pernyataan variabel bersama jawaban cara lain.

Titik tolak dari penyusunan adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya dan kemudian dapat ditentukan indikatornya yang dapat diukur. Dari indikator kemudian dijabarkan menjadi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan. Menurut Sugiyono, (2015:23). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban dari responden dapat digunakann interval kelas, interval kelas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Adapun skala yang digunakan adalah sebagai berikut ini :

No	Kategori	Skor	Range
1.	Sangat Setuju	5	4,21 – 5,00
2.	Setuju	4	3,41 – 4,20
3.	Netral	3	2,61 – 3,40
4.	Tidak Setuju	2	1,81 – 2,60
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1,00 – 1,80

3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni dua variabel bebas (independen variabel) dan satu variabel terikat (dependen variabel), variabel independen adalah stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja (Y).

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara sebagai berikut :

- Mengartikan operasional variabel penelitian.
- Menyusun indikator variabel penelitian.
- Menyusun kisi-kisi instrumen.

Kemudian melakukan pengujian validitas dan reabilitas instrumen.

Tabel 3.1
Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pada melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2019:94).	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Ketangguhan 4.Sikap Flippo dalam Tsauri (2013:198)	Likert

No	Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
2.	Stres Kerja (X1)	Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuan nya sehingga bila terus dibiarkan tanpa terdapat solusi maka bisa berdampak pada kesehatannya, Fahmi (2017:214)	1.Tuntutan tugas 2.Tuntutan peran 3.Tuntutan antar pribadi 4.Struktur organisasi Afandi (2018:179)	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakup fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya Farida dan Hartono (2016:10)	1.Penerangan atau cahaya 2.Temperatur atau suhu udara 3.Kelembapan udara 4.Sirkulasi udara 5.Getaran mekanis 6.Bau tidak sedap 7.Tata warna 8.Dekorasi 9.Musik 10.Keamanan Sedarmayanti dalam Setiana (2019:154)	Likert

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data dengan cara mengartikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membentuk kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik juga bisa dilakukan mencari kuat korelasi antara variable melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan

analisis regresi, serta membentuk perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi menurut Sugiyono (2015:238).

3.6.2 Analisis Inferensial

Statistik inferensial sering pula disebut statistik induktif atau statistik probabilitas, merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dan sampel serta hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan jika sampel dari populasi itu dilakukan secara random menurut Sugiyono (2015:240).

3.6.2.1 Metode Analisa Data

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda merupakan suatu teknik yang digunakan untuk membentuk suatu persamaan yang menghubungkan variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) dan mempunyai fungsi memahami dampak satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial juga secara simultan. Disamping itu, analisis berdasarkan variabel terikat sesuai variabel bebas serta bisa dipakai dalam menentukan dominan salah satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisa data memakai regresi linier berganda merupakan relasi secara linier antara dua variabel independen stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta variabel dependen prestasi kerja (Y).

3.6.2.2 Uji Validitas dan Realibilitas

3.6.2.2.1 Uji Validitas

Riduwan (2010:73) mengungkapkan bahwa validitas artinya suatu ukuran yang memberikan tingkat keandaalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur

yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Distribusi (tabel-t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kaidah kepuasan jika:

$r_{\text{hit}} > r_{\text{tab}}$ -berarti valid

$r_{\text{hit}} < r_{\text{tab}}$ -berarti tidak valid

Apabila instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Antara 0.800 – 1.000 : Sangat Tinggi

Antara 0.600 – 0,799 : Tinggi

Antara 0.400 – 0.599 : Cukup

Antara 0.200 – 0,399 : Rendah

Antara 0.000 – 0.199 : Sangat Rendah (Tidak Valid)

3.6.2.2.2 Uji Reliabilitas

Surajiyo, dkk (2020:75) uji reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan pada semua item pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel.

3.6.2.3 Uji Asumsi Klasik

Nyoto (2015:156) uji asumsi klasik adalah arti dari *classical linear regression model (CLRM)* yang artinya asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear dengan *ordinary least square (OLS)*.

3.6.2.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2014:90) dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara data ril atau nyata dengan garis kurva yang berbentuk, apakah mendekati normal atau memang normal sama sekali, jika data ril membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap mean (μ), maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya.

3.6.2.3.2 Uji Multikolenieritas

Menurut Sunyoto (2014:87) uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_{1,2,...,n}$) dimana diukur keeratan hubungan antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

3.6.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Sunyoto (2014:90) pada persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residu mempunyai varian yang sama disebut homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut heterokedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Rahmawati (2020:29) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui variabel bebas, yaitu stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

b_1 = Koefisien Regresi dari Variabel X_1 (Stres Kerja)

X_1 = Stres Kerja

b_2 = Koefisien Regresi dari variabel X_2 (Lingkungan Kerja)

X_2 = Lingkungan Kerja

e = *Error term (variabel pengganggu)*

3.6.2.5 Pengujian Hipotesis

Menurut Sekaran (2010:162) studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antara kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi.

3.6.2.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Mulyono (2018:113) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis

alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t , pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Alternatif lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila signifikansi yang terbentuk diatas 5% maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

3.6.2.5.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Menurut Mulyono (2018:113) uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai f hasil perhitungan lebih besar daripada nilai f menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016:95) koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.