

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE
CABANG MAKASSAR 1**

**Diajukan Oleh
NUR ALFIANI MUBARAK
4516012001**



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT.Adira Finance Cabang Makassar 1
Nama Mahasiswa : Nur Alfiani Mubarak
Stambuk/Nim : 4516012001
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Thamrin Abduh, SE.,M.Si

Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH

Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Alfiani Mubarak
Nim : 4516012001
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multifinance

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil Penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis dikutip naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Nur Alfiani Mubarak

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE CABANG MAKASSAR 1

Oleh :
Nur Alfiani Mubarak
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

ABSTRAK

Nur Alfiani Mubarak, 2020. Skripsi. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Finance Cabang Makassar 1 Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr.Thamrin Abduh, SE., M.Si dan Indrayani Nur, S.pd., SE., M.si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil lingkungan kerja sebesar 0,338 hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adira Finance Cabang Makassar 1.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. ADIRA
FINANCE BRANCH MAKASSAR 1***

***By
NurAlfiani Mubarak
Management Study Program, Faculty of Economics and Business***

ABSTRACT

NurAlfiani Mubarak, 2020. Thesis. The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance of PT. Adira Finance Makassar Branch 1, South Sulawesi Province, supervised by Dr. ThamrinAbduh, SE., M.Si and IndrayaniNur, S.pd., SE., M.si.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect while the method of analysis used in this study was descriptive analysis, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing.

Based on the results of multiple linear regression analysis, the results of the work environment are 0.338. It can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Adira Finance Makassar Branch.

Keywords: *Work Environment, Work Stress on Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-nya saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar , dengan mengambil judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multifinance” Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan hormat yang setinggi-tingginya penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Drs Syahrudin Hm dan Rostia, kedua orang tua saya yang telah mengasuh, mendidik, memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Ajis.T, suami saya yang selama ini setia menemani saya, menyemangati, mendukung, memberikan motivasi, membantu saya dalam menyusun skripsi ini. dan yang selalu berjuang untuk keluarga.
3. Mauida, anakku semangatku dalam menjalani hari hariku, semua yang mama lakukan hanya untukmu sayang
4. Bapak Prof.Dr.Ir.H.M Saleh Pallu, MENG. selaku Rektor Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
5. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

6. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
7. Pimpinan Perusahaan PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE beserta karyawannya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Buat sahabat seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini Nurul Isnaini Awaluddin.
9. Buat Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan saya semangat dan dukungan untuk menyusun skripsi ini Rifki Mubarak, Nur Asriani Mubarak, Muh Aksar Arif Mubarak, Nur Azkiani Mubarak.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Aamiin Yarabbalalamin.

Makassar, 14 September 2020

Nur Alfiani Mubarak

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.7 Pengertian Stres Kerja	22

2.1.8 Sumber- SumberStres Kerja	23
2.1.9 Indikator Stres Kerja	24
2.1.10 Faktor-faktor Stres Kerja	26
2.1.11 Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.1.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	30
2.1.13 Indikator Kinerja karyawan	30
2.2 Kerangka Pikir	32
2.3 Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	34
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.5 Metode Analisis	37
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum.....	39
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan	42
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.2 Deskripsi Data.....	49
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	50
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	53

4.3 Analisis Data	58
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	52
4.3.3 Uji F	60
4.3.4 Uji T	62
4.4 Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Status Perkawinan Responden	51
Tabel 4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4.5 Karakteristik Masa Kerja Responden.....	52
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja....	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja.....	55
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan....	57
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.11 Hasil Uji F	61
Tabel 4.12 Hasil Uji T	62

DAFTAR GAMBAR

Skema 2.2 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1 Bagan Susunan Organisasi Pt.Adira Finance Cabang Makassar 1.....	44



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapaitujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung produktivitas suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik demi menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka

dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengandali aktivitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik demi menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat berkerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres pada karyawan bisa timbul karena adanya tuntutan dari perusahaan dalam menjalankan tugas. Perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya dapat bekerja secara maksimal. Para karyawan dituntut oleh perusahaan untuk dapat bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab yang tinggi, selain itu para karyawan juga dihadapkan dengan aktivitas kerja yang memiliki tugas-tugas yang cukup besar, pekerjaan yang melampaui kemampuan individu, tekanan atau desakan waktu yang dihadapi oleh karyawan ini juga menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Stres dalam bekerja merupakan suatu gambaran keadaan nyata yang telah mengalami berbagai tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa

konsekuensi dari stres yang juga dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stres dalam organisasi yaitu stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku.

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk adalah perusahaan pembiayaan konsumen bidang otomotif terbesar saat ini yang didirikan pada tahun 1990 dan memulai operasi komersialnya pada tahun 1991. Pada saat ini, Adira Finance merupakan perusahaan pembiayaan konsumen yang terbesar di Indonesia, yang mempunyai lebih dari 20.000 karyawan dan mengoperasikan lebih dari 500 outlet (jaringan usaha) di seluruh Indonesia untuk mendukung berbagai produk pembiayaan konsumen. Beberapa contoh produk utama adalah pembiayaan untuk mobil dan motor baik baru maupun bekas dari berbagai merek, pinjaman dana tunai dengan jaminan BPKB Mobil dan motor.

Adira Finance juga memberikan kemudahan kepada para nasabahnya untuk melakukan pembayaran angsuran kredit kendaraan bermotor di ribuan tempat yang tersebar di seluruh Indonesia, melalui kantor cabang dan kios Adira Finance, ATM, Dealer yang memasang mesin EDC (*Electronic Data Captured*) Adira dan lain-lain.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. Adira Dinammika Multifinance Cabang Makassar 1

Jenis Kelamin	Banyaknya karyawan
Laki-laki	100 orang
Perempuan	45 orang
Jumlah	145 orang

Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1 berjumlah 145 orang.

Dari penjelasan di atas maka Lingkungan Kerja dan stres Kerja harus diterapkan pada PT.Adira Dinamika Multifinance Makassar 1 karena perusahaan ini bergerak dibidang Pembiayaan maka masalah lingkungan kerja dan stres kerja para karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis penting mengangkat permasalahan tentang lingkungan kerja dan stres kerja karyawan dengan memberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ADIRA DINAMIKA Multifinance Cabang Makassar 1.
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ADIRA DINAMIKA Multifinance Cabang Makassar 1.
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ADIRA DINAMIKA Multifinance Cabang Makassar1.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang diharapkan dengan diadakannya penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ADIRA DINAMIKA Multifinance Cabang Makassar 1.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ADIRA DINAMIKA Multifinance Cabang Makassar 1.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ADIRA DINAMIKA Multifinance Cabang Makassar 1.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian :

1. Kegunaan Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian yang sejenis, serta memberikan kontribusi dalam hal pengetahuan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis\

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi karyawan PT.ADIRA DINAMIKA Multifinance Cabang Makassar 1 dalam memperhatikan lingkungan kerja dan stres kerja.

3. Kegunaan untuk Penulis

Untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang pengetahuan sumber daya manusia, serta mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang sebenarnya terjadi diperusahaan mengenai lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat sebagai manajemen SDM adalah sebuah rangkaian proses untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja yang lainnya agar mampu menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Umumnya, bagian atau unit yang menangani sumber daya manusia yaitu departemen sumber daya manusia yang biasa disingkat HRD (Human Resource Departement).

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “proses pengelola manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebag

Untuk mengetahui secara jelas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Veithzal Rivai (2014:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Garry Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut *Murtie* (2012 : 01) bahwa :‘Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antar manusia sebagai aset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar -benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing -masing dengan baik dan tidak terpaksa.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, serta merupakan ilmu yang dapat mempelajari bagaimanamengelola sumber daya manusia dengan

tepat, agar sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik dan tanpa paksaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan pegawai (*Rekrutmen*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*Training and development*)
6. Evaluasi kinerja (*Performance evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang karier (*Career Path*)
9. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and health*)
10. Hubungan industrial (*Industrial relation*)
11. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Kegiatan dari *job analysis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analysis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada

dalam struktur organisasi perusahaan. Penyusunan *job analisis* harus dilakukan secara sungguh-sungguh agar apa yang seharusnya dikerjakan terakomodasi seluruhnya.

Analisis jabatan (*job analisis*) merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seseorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Artinya setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya. Kemudian wewenang untuk mengambil tindakan atau keputusan, yang terakhir adalah diberikan tanggung jawab yang jelas dan transparan. Perlu diingat bahwa tanpa job yang jelas maka akan membingungkan karyawan itu sendiri.

Setelah *job analisis* disusun, maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang disediakan, baik sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi kedua yang kita kenal dengan nama perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources planning*).

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dalam jangka panjang ataupun dalam jangka pendek. Artinya, kebutuhan jangka panjang sangat perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek.

Fungsi ketiga yaitu penarikan pegawai. Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat

menentukan maju mundurnya suatu usaha. Kebutuhan tenaga kerja secara mudah diadakan apabila jumlahnya sedikit dan dapat diisi dari orang dalam. Namun, apabila jumlah yang dibutuhkan banyak atau memiliki persyaratan khusus maka perlu diisi oleh orang luar perusahaan melalui rekrutmen.

Setelah jumlah karyawan berhasil direkrut dari berbagai sumber tenaga kerja yang ada misalnya lewat media, referensi atau surat-surat yang masuk, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah menyeleksi lamaran yang masuk. Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi yang sudah disiapkan. Tujuannya adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah diterapkan. Tujuan lainnya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan.

Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, tes tertulis, (psikotes dan tes-tes pengetahuan umum serta tes-tes pengetahuan pekerjaan) sampai dengan tes kesehatan. Tes-tes ini secara bertahap sesuai dengan yang telah ditentukan. Jika salah satu tahap tidak dipenuhi sesuai standar yang telah diterapkan, maka dianggap gagal dan tidak diikuti ketes tahap selanjutnya.

Proses seleksi akan menghasilkan sejumlah tenaga kerja yang diinginkan, minimal untuk tahap awal. Karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa orientasi dan pendidikan terlebih dulu sebelum ditempatkan

untuk bekerja, kecuali bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja dilingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya.

Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak pengembangan karyawan juga dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Setelah lulus dari pelatihan maka langkah selanjutnya adalah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau penempatan kerja dapat pula dilakukan sesuai dengan hasil pelatihan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan.

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum. Jika memenuhi standar atau melebihi berarti karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu dievaluasi kemampuan kerja.

Selanjutnya adalah pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian

kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja. Terhadap dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan.

Langkah selanjutnya adalah menentukan jenjang karier karyawan. Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi), atau dirotasi (pindah pada jabatan yang sama).

Perencanaan karier juga harus dilakukan mulai dari jenjang karier dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karier pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan sesuai dengan jenjang kariernya. Jenjang karier yang dapat diperoleh adalah kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat/golongan.

Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan tentunya juga keselamatan harta (aset) perusahaan.

Untuk menjaga keselamatan diperlukan peraturan kerja dan rambu-rambu kerja. Kemudian tersedianya peralatan kerja yang mampu melindungi si pekerja itu sendiri.

Demikian juga kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi si pekerja dan kondisi di lingkungan kerja. Keduanya haruslah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan dan kecelakaan kerja selama bekerja. Untuk menjaga keselamatan karyawan maka perlu disediakan asuransi, peralatan kerja (masker, helm, pakaian pekerja) yang memadai, sehingga mampu memberikan rasa aman kepada semua karyawan.

Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain. Pihak karyawan diwakili oleh serikat pekerja. Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka haruslah diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial.

Salah satu tujuan dari hubungan industrial/tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat. Dengan demikian, kegiatan perusahaan dapat berjalan secara normal tanpa ada gangguan. Biasanya yang paling menjadi masalah adalah pemberian kompensasi, jam kerja dan lingkungan kerja.

Terakhir adalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah dalam pemutusan hubungan kerja ada hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Hak-hak karyawan pensiun dapat berupa uang pensiun yang dapat dibayar perbulan atau sekaligus. Perusahaan juga akan memberikan uang penghargaan, baik penghargaan umum selama karyawan tersebut bekerja atau penghargaan khusus terhadap prestasi atau jasa-jasa karyawan atas loyalitas atau kinerjanya selama bekerja.

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Untuk mengetahui secara jelas mengenai pengertian lingkungan

kerja, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito dalam Sugiyarti, (2012:75) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang adadi sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat –alat perlengkapan kerja.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kita baik fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan.

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara.

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising.

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna.

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.1.6 Faktor–faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sri Widodo (2016:95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga mencapai suatu hasil yang optimal ,apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.Lingkungan kerjadalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja,yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung. lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor dan banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sri Widodo (2016:96) indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

a) Penerangan /cahaya di Tempat Kerja.

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik sajatetapi termasuk penerangan matahari.Cahaya atau penerangan sangat besarmanfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancarankerja.

b) Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c) Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

e) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

g) Bau-Bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian ac dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan Bau-Bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

i) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

2.1.7 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja termasuk kedalam fungsi manajemen pemeliharaan karena perusahaan harus memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan. Akibat tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup, karyawan cenderung akan mengalami stres. Sebelum membahas stres kerja itu sendiri maka terlebih dahulu mengetahui apa yang dimaksud dengan stres. Berikut pengertian stres kerja menurut beberapa ahli:

Menurut Robbin (dalam Khaira, 2014) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Menurut Gibson (dalam Khaira, 2014) stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respons. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan.

Menurut Hasibuan (2013:204) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut *Beehr dan Newman* (dalam Wulandaridkk, 2013) stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon secara fisik maupun mental seseorang terhadap lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam dirinya dan mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan pengertian stres kerja dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan. Hal ini diakibatkan karena adanya tuntutan dalam pekerjaan, adanya hambatan dan lingkungan kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan tekanan pada karyawan.

2.1.8 Sumber SumberStres Kerja

Sondang Siagian (2014:301) menggolongkan sumber sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik

4. Iklim kerja yang tidakk aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang Siagian (2014;322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Prilaku negatif anak anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit bera

2.1.9 Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada 7(tujuh), antara lain:

1) Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja

3) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4) Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5) Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6) Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7) Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

2.1.10 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) ada beberapa Stressor Sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan adalah penyebab stres yang bersal dari lingkungan luar. Yang terdiri dari:

- a) Ketidak pastian ekonomi yang disebabkan oleh perubahan bisnis yang berputar.
- b) Ketidakpastian politik yang disebabkan politik negara yang berubah-ubah.
- c) Perubahan teknologi yaitu perubahan dalam teknologi seperti, penggunaan computer, robot, mesin-mesin otomatis lainnya.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi faktor yang berasal dari organisasi tempat pekerja tersebut bekerja, terdiri dari:

- a) Tuntutan tugas merupakan hal yang bersangkutan dengan tugas seseorang, faktor ini meliputi pekerjaan, kondisi, dan tata letak.
- b) Tuntutan peran yaitu faktor yang berhubungan dengan tekanan yang didapat pegawai saat mendapat tugas, seperti banyak beban kerja daripada waktu yang diberikan.
- c) Tuntutan pribadi yaitu tekanan yang ditimbulkan oleh pegawai yang lank arena hubungan kerja yang kurang.

3. Faktor individu

Faktor individu yang menyebabkan stres berasal dari individu tersebut sendiri yang terdiri terdiri dari:

- a) Masalah keluarga yaitu masalah yang timbul dari keluarga yang terbawa sampai ke tempat kerja.
- b) Masalah ekonomi kondisi keuangan pribadi dapat mengganggu kondisi pegawai dan mengganggu kinerja.
- c) Kepribadian yaitu stres yang ditimbulkan oleh karakteristik dari orang tersebut sendiri.

Manzoor et al., (2012) menyatakan beberapa faktor untuk mengukur stres kerja, sebagai berikut:

1. Tekanan pekerjaan

Pekerjaan membuat tekanan pada individu. Jika tekanan itu terlalu besar untuk dikendalikan dan berlangsung lama akan menyebabkan masalah.

2. Pendukung kerja

Dukungan dari atasan dan teman kerja dapat membantu untuk mengurangi dampak stres di tempat kerja. Kurangnya dukungan dari rekan kerja terutama dari atasan, dan teman kerja akan membuat pekerjamerasa tertekan dapat mengakibatkankinerjanya menurun.

3. Ketidakjelasan peran

Stres dapat terjadi karena pekerja kurang mempunyai info tentang tugas yang harus dikerjakan, kekuasaan, dan kekuatan.

4. Jam yang terlalu panjang.

Pekerja kinerjanya akan menurun jika waktu kerja yang terlalu panjang yang mengakibatkan kebosanan. Seperti, duduk yang terlalu lama.

5. Keamanan pekerjaan

Ketidakamanan pekerjaan termasuk tidak mempunyai kekuatan dalam suatu pekerjaan. Termasuk ketidak amanan jabatan jika kinerja tidak stabil maka akan diturunkan jabatannya.

6. Konflik peran

Konflik peran adalah yang terjadi dalam tugas-tugas yang ada dengan berpedaan dengan ketrampilan dari pegawai sehingga mengakibatkan stres kerja.

7. Keluarga

Keluarga dan pekerjaan adalah hal yang saling bersangkutan sehingga tidakjarang sering terbawa masalah antara dua area tersebut. Hal tersebut,

dapat mengakibatkan pekerja merasakan stres dan dapat menjalar kepada fokus dalam bekerja dan dapat terjadinya stres.

8. Partisipasi

Tingkat partisipasi dari pekerja untuk membuat keputusan dan kekuatan mempengaruhi tentang pekerjaan tersebut.

9. Agen fisik

Jika pekerja terkena debu, kotoran dan hal yang berpotensi berbahaya bagi kesehatan dapat menjadikan faktor yang mengakibatkan stres pada pekerja.

2.1.11 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Edison, (2016: 190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Roziqin, (2010:41) Kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.1.12 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara(2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.13 Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara

kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitandengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d) Kerjasama antar karyawan

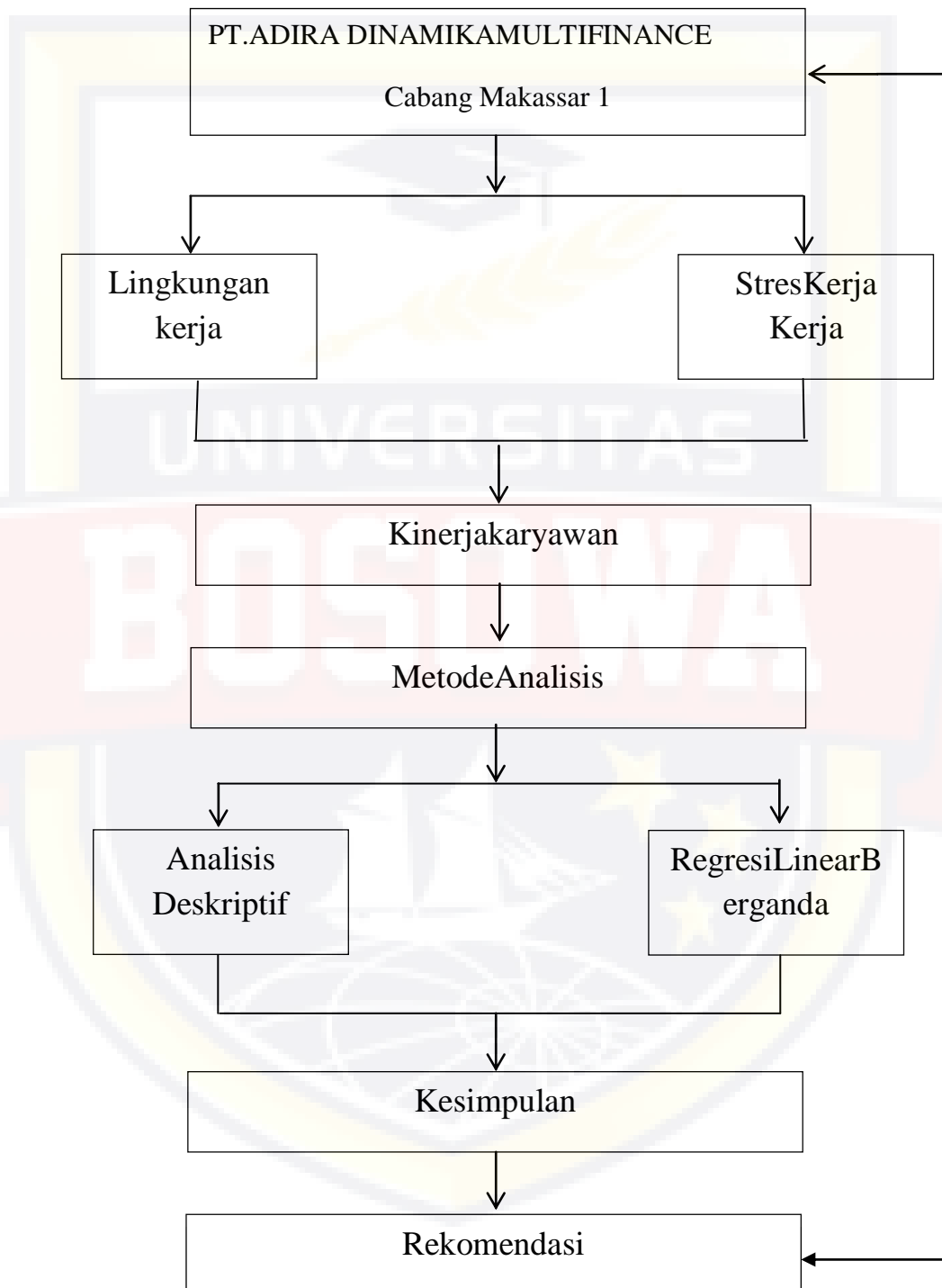
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e) Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.2 Kerangka Pikir

Skema 2.2 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan,

maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Di duga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1.
- 2) Di duga bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1.
- 3) Diduga bahwa variabel stres kerja yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1 yang berlokasi di jalan AP. Pettarani (kompleks ruko Delta Ramayana Jade no.4-5) Panakukang Kota Makassar Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan juli –Agustus 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengumpulkan data primer, teknik yang digunakan adalah wawancara dengan manager yang berwenang dan mengamati langsung perusahaan yang bersangkutan dengan cara :

- a. Wawancara (*interview*), yaitu peneliti mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan manager yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan permasalahan.
- b. Kueisioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan dijawab dan responden yang berhubungan dengan permasalahan agar peneliti memperoleh data lapangan empiris.

2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka seperti literature, karya ilmiah, buku-buku, yang menyangkut teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan dibahas sebagai salah satu bahan acuan bagi penulis dengan membaca dan mempelajarinya sekaligus sebagai alat dalam menganalisis data yang diperoleh.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1). Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti gambaran umum perusahaan dan uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti jumlah angka kecelakaan kerja dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2). Sumber Data

Sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan wawancara atau interview dengan pimpinan dan bagian personalia

pada perusahaan PT.Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar

1

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap data primer yang bersumber dari kepustakaan. Seperti : literature, bahan kuliah, dan data dari perusahaan berupa laporan yang dapat mendukung pembahasan dalam kaitannya dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Didalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1, jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1 berjumlah 145 orang.

3.4.2 Sampel

Didalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah metode Slovin, dimana sampel dalam penelitian ini sebanyak 145 orang.

Dimana rumus metode Slovin ialah :

$$\begin{aligned}n &= 145/1 + (145 \times 0,0025) \\ &= 145/1 + 0,3625 \\ &= 145/1.3625 \\ &= 106\end{aligned}$$

3.5 Metode Analisis

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1. Analisis Regresi Linier, Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017:275) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta dari persamaan regresi

$b_1 - b_2$: Koefisien regresi

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Keselamatan kerja

e : Error

Dalam penelitian ini, variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan, dan variabel bebas (independen variabel) yaitu lingkungan kerja dan keselamatan kerja.

2. Melakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari Koefisien determinasi uji signifikan simultan (uji F) dan parameter individu (Uji t).

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional yang diajukan sehubungan dengan penelitian dan pembahasan ini adalah :

1. Sumber Daya Manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.
2. Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
3. Stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan.
4. Kinerja Karyawan adalah adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal Perusahaan telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan terkemuka di sektor pembiayaan yang melayani pembiayaan beragam merek, baik untuk sepeda motor maupun mobil, baru maupun bekas. Melihat pada adanya potensi untuk mengembangkan usaha lebih lanjut, Adira Finance melakukan penawaran umum perdana atas sahamnya pada tahun 2003, yang mana Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas dengan kepemilikan saham sebesar 75%, dilanjutkan dengan melakukan akuisisi selanjutnya sebesar 20% saham, menjadikan Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 95% pada tahun 2009. Dengan demikian, Adira Finance menjadi bagian dari Temasek Holdings, perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

Memasuki tahun 2013, perekonomian Indonesia mulai mengalami serangkaian tekanan. Pada kondisi ekonomi dunia di mana harga komoditas masih melanjutkan tren penurunan yang memberikan indikasi telah berakhirnya *supercycle*, ditambah lagi rencana pengurangan stimulus (*Quantitative Easing* oleh Federal Reserve, Amerika Serikat, yang menimbulkan kepanikan padaperekonomian secara global dan berujung

pada aliran dana asing keluar dari Indonesia. Tekanan pada ekonomi global kemudian berdampak pada neraca perdagangan Indonesia sepanjang tahun 2013 yang mencatatkan defisit sebesar USD 7,3 miliar. Kondisi ini turut membuat nilai tukar rupiah terdepresi hingga ditutup pada Rp12.160 per dollar AS. Inflasi melonjak hingga menyentuh tingkat 8,38% pada tahun 2013, dan sebagai langkah pengendalian inflasi, Bank Indonesia mengerek suku bunga acuan secara bertahap hingga ditutup pada tingkat 7,5% pada akhir tahun 2013. Dengan demikian, pada tahun 2013, Indonesia mencatatkan pertumbuhan sebesar 5,8%.

Walaupun kesemua kondisi di atas tidak terlihat kondusif, namun sesungguhnya perekonomian Indonesia masih kuat secara fundamental. Hal ini dapat dilihat dari industri otomotif Indonesia yang masih mencatatkan pertumbuhan pada tahun 2013, yakni tumbuh 9% untuk penjualan sepeda motor nasional menjadi 7,8 juta unit dan 10% untuk penjualan mobil nasional menjadi 1,3 juta unit. Saat ini, Adira Finance telah berhasil menjadi salah satu perusahaan pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia berdasarkan pencapaian laba, pembiayaan baru dan piutang yang dikelola. Dengan didukung oleh lebih dari 28 ribu karyawan dan 667 jaringan usaha yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia, Adira Finance melayani lebih dari 3,7 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola sebesar Rp48,3 triliun dan menguasai pangsa pasar 12,6% untuk sepeda motor baru dan 5,4% untuk mobil baru.

Dengan pencapaian tersebut, Adira Finance menjadi kontributor yang signifikan terhadap total portofolio Danamon. Di tahun 2013, Adira Finance telah menyumbang 34% dari total portofolio dan 65% kepada segmen kredit *mass-market* Bank Danamon. Guna menghadapi meningkatnya tantangan dan risiko pada tahun 2014 ini, Perusahaan telah mendefinisikan strategi korporasinya dengan *tagline* “*Together We Go To The Next Level Through: Customer Engagement*”, di mana strategi tersebut telah dilakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan Perusahaan. Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, Adira Finance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07% atas Adira Finance.

Adira Finance pun menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura. Pada 2012, Adira Finance menambah ruang lingkup kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. Demi memberikan pengalaman layanan pembiayaan yang maksimal, Perusahaan pun mulai menyediakan produk pembiayaan durables bagi konsumennya. Hingga tahun 2015, Adira Finance mengoperasikan 558 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan

didukung oleh lebih dari 21 ribu karyawan, untuk melayani 3 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola lebih dari Rp40 triliun.

Adira Finance senantiasa berupaya untuk memberikan kontribusi kepada bangsa dan negara Indonesia. Melalui identitas dan janji brand “Sahabat Setia Selamanya”, Adira Finance berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal itu dilakukan melalui penyediaan produk dan layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen serta memberikan pengalaman yang menguntungkan konsumen.

4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan

1. Visi

Menciptakan nilai bersama demi kesinambungan perusahaan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2. Misi

- Menyediakan produk dan layanan yang beragam sesuai dengan siklus kehidupan pelanggan.
- Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat kepada pemangku kepentingan.
- Memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

3. Motto

Sahabat setia selamanya.

4. Falsafah Perusahaan

1. Keunggulan (*advance*)

Satu langkah lebih baik dan lebih cept dibandingkan rang lain pada umumnya atau pesaing; mempunyai gambaran ke depan yang jelas dan terarah; dan handal mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam segala keadaan.

2. Disiplin (*discipline*)

Mengarah kepada sesuatu yang lebih bak melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan perbaikan secara terus-menerus. Cara berpikir dan cara bersikap yang sesempurna mungkin dan bersikap disiplin sesuai dengan norma organisasi.

3. Integritas (*integrity*)

Berkomitmen yang disertai dngan sikap yang konsisten; dapat dipercaya (jujur dan tulus), dapat menjaga etika usaha, mempunyai rasa memiliki yang tinggi dan menjadi pautan bagi karyawan lainnya.

4. Kerjasama (*Teamwork*)

Sinergi; Bersedia berkorban satu samalain; dan tidak saling menyalahkan satu sama lain.

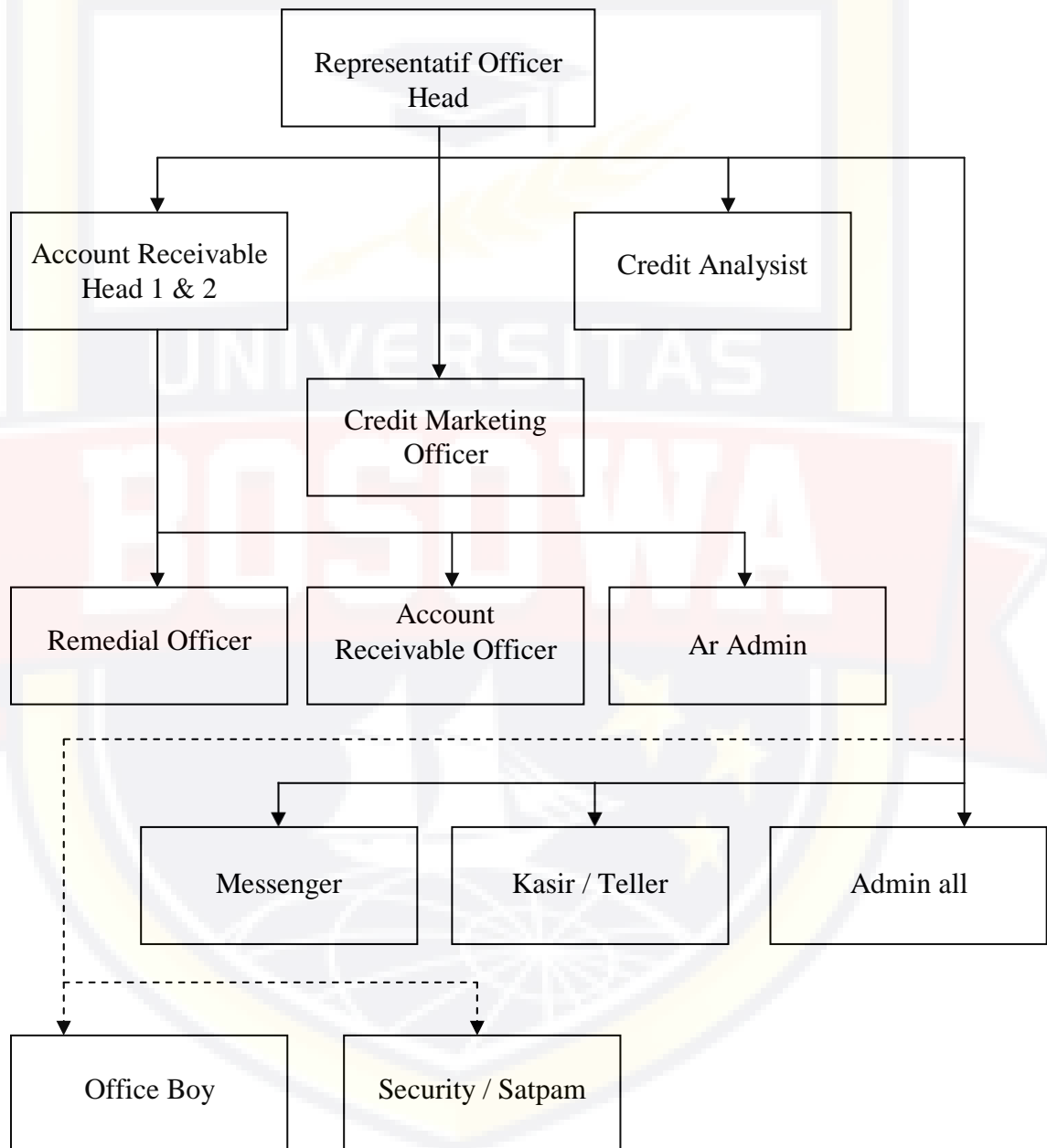
5. Motivasi Tinggi (*Obsessed*)

Bekerja dengan proses yang benar dan berorientasi pada hasil yang optimal; Motivasi yang tinggi dalam bentuk bersedia melakukan pekerjaan lebih dan bersikap proaktif; Meningkatkan keahlian; dan Saling menjaga atau memelihara satu sama lain.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang

Makassar 1 adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Makassar 1

Gambar 4. 1. memperlihatkan bahwa perusahaan dipimpin oleh pemimpin yang bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan. Masing – masing divisi dikepalai oleh kepala divisi yang bertanggung jawab langsung kepada kepala RO. Adapun uraian tugas dan fungsi masing – masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Kepala RO

Tugas dan tanggung jawab kepala RO sebagai berikut:

1. Mengkoordinasi dan menetapkan rencana kerja tahunan kantor perwakilan.
2. Mengendalikan dan mengevaluasi rencana kerja untuk memastikan tercapainya target yang telah ditetapkan secara tepat waktu.
3. Memastikan kesesuaian anggaran dengan RKAP tahun berjalan.
4. Menetapkan kebutuhan dan strategi pengembangan sumber daya industri (SDI) di kantor perwakilan untuk memastikan jumlah dan kualifikasi SDI sesuai dengan strategi Adira.
5. Meyakinkan bahwa seluruh transaksi yang dilaksanakan oleh kantor perwakilan telah dilakukan dengan benar.
6. Mengkoordinasikan seluruh sarana dan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
7. Mendelegasikan beban kerja kepada bawahan.
8. Mendistribusikan target kepada bawahan.
9. Memberikan input mengenai pengembangan produk.
10. Memutus pembiayaan sesuai dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku.
11. Memberikan teguran lisan / tulisan terhadap pelanggaran peraturan.

12. Melakukan rotasi jabatan kepada bawahan.

13. Mengajukan usulan target dan anggaran.

14. Menyetujui pengeluaran sesuai dengan anggaran, prosedur, dan kewenangannya.

b. Credit Analyst

Tugas dan tanggung jawab credit analyst adalah:

1. Bertanggung jawab atas segala kegiatan kredit RO dan menganalisa seluruh laporan penjualan dari marketing officer.
2. Memeriksa keaslian data nasabah demi mengurangi tindakan yang bisa merugikan perusahaan.
3. Mencari informasi calon debitur melalui dealer atas bonafiditas pendapatan dan penggunaan kendaraan yang sebenarnya.
4. Mencocokkan nama, alamat, dan tempat tanggal lahir antara formulir isian dengan KTP.

c. Account Receivable Head 1 & 2

Tugas dan tanggung jawab ARH 1 & 2 adalah:

1. Mengurangi jumlah kerugian yang dialami perusahaan.
2. Membuat laporan kunjungan ARO dan REM OFF.
3. Mencetak DKHC dan DKHR.
4. Menurunkan semua balance mulai dari overdue 0 s/d 180 hari.

d. Remedial Officer

Tugas dan tanggung jawab Remedial Officer (REM OFF) adalah:

1. Bertanggung jawab atas kerugian perusahaan.

2. Mengunjungi nasabah yang menunggak mulai dari overdue 30+ s/d 60+.
3. Mengeksekusi kendaraan yang menunggak lebih dari overdue 60+.
4. Mengisi laporan harian (DKHR).

e. Account Receivable Officer

Tugas dan tanggung jawab Account Receivable Officer (ARO) adalah:

1. Bertanggung jawab atas kerugian perusahaan.
2. Mengunjungi nasabah yang menunggak lebih dari overdue 4+ s/d 30+.
3. Membuat analisa kasus bagi nasabah yang tidak bisa meneruskan kredit kendaraannya.
4. Mengisi laporan harian (DKHC).

f. Ar Administrasi

Tugas dan tanggung jawab Ar Administrasi adalah:

1. Melaksanakan segala kegiatan administrasi yang bersangkutan dengan collection.
2. Mencetak DKHR dan DKHC.
3. Mencetak surat tanda penarikan (STP) dan surat kuasa penarikan (SKP).
4. Meregister segala kebutuhan yang dibutuhkan oleh collection.
5. Mencetak surat peringatan bagi nasabah yang telah menunggak lebih dari overdue 1+ s/d 4+.
6. Menyimpan semua dokumen yang berhubungan dengan collection

g. Credit Marketing Officer

Tugas dan tanggung jawab Credit Marketing Officer (CMO) adalah:

1. Melakukan survey terhadap seluruh nasabah yang ingin mengambil kredit kendaraan.
2. Melengkapi seluruh data nasabah yang ingin mengambil kredit kendaraan.
3. Menyetujui kendaraan yang akan diberikan kepada nasabah.
4. Menganalisa 5c yang dimiliki oleh calon nasabah.

h. Admin All

Tugas dan tanggung jawab Admin All adalah:

1. Bertanggung jawab atas segala kegiatan administrasi kantor.
2. Memasukan seluruh data nasabah dari CMO.
3. Mencetak PO kendaraan untuk dibuat proses pencairan.
4. Melakukan proses pencairan aplikasi kendaraan.
5. Menyerahkan BPKB kendaraan kepada seluruh nasabah yang telah melunasi kredit.
6. Mencetak rekap kas bank.

i. Kasir / Teller

Tugas dan tanggung jawab Kasir / Teller adalah:

1. Melayani seluruh kegiatan pembayaran oleh nasabah maupun tim collection.
2. Menginput seluruh uang yang diterima dari nasabah.
3. Membuat laporan cash of name harian untuk menghindari selisih angsuran yang di input.
4. Menyerahkan seluruh uang yang diterima kepada Admin All.

j. Messenger

Tugas dan tanggung jawab Messenger adalah:

1. Memberikan proses order (PO) kepada dealer yang telah memberikan kendaraan melalui leasing Adira.
2. Melakukan pengabsahan BPKB ke kantorsamsat.
3. Mengambil seluruh tagihan yang diberikan dealer untuk segera dilakukan proses pencairan.

k. Security / Satpam

Tugas dan tanggung jawab Security / Satpam adalah:

1. Menjaga keamanan kantor.
2. Menjaga ketertiban pelayanan.
3. Memberikan keamanan secara maksimal kepada konsumen.

l. Office Boy

Tugas dan tanggung jawab Office Boy adalah:

1. membersihkan kantor baik dalam maupun luar ruangan.
2. Membantu karyawan lain dalam memperlancar proses kerja.

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikangambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan .Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 24. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian.

Penulis menfokuskan pada praktek sumber daya manusia dengan berdasarkan pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai data awal,

peneliti mencantumkan data karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1.

meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan presentasi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	41	38.7
2	Perempuan	65	61.3
	Total	106	100.0

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 106 orang responden maka diperoleh bahwa sebanyak 41 orang atau 38.7% adalah laki-laki dan sebanyak 65 orang atau 61.3% adalah perempuan.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 25 Tahun	33	31.1
2	26 – 36 Tahun	64	60.4
3	37 – 45 Tahun	9	8.5
Total		106	100.0

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Responden dalam penelitian ini memiliki usia yang beragam jenis. Rentang usia dimulai dari usia 21 tahun hingga 45 tahun. Rentang usia yang pertama yaitu subjek usia 21 – 25 tahun sebanyak 33 orang atau sekitar 31.1%, usia 26 - 36 tahun sebanyak 64 orang atau sekitar 60.4%, dan usia 37 - 45 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 8.5%.

3. Status Perkawinan Responden

Tabel 4.3
Karakteristik Status Perkawinan Responden

No	Status Perkawinan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	47	44.3
2	Belum Menikah	59	55.7
Total		106	100.0

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel tabel 4.3 penelitian yang dilakukan terhadap 106 orang responden maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 47 orang atau

44.3% sudah menikah dan sebanyak 59 orang atau 55.7% belum menikah.

4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.4
Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SMA	8	7.5
2	D3	15	14.2
3	S1	83	78.3
	Total	106	100.0

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel tabel 4.4 penelitian yang dilakukan terhadap 106 orang responden maka diperoleh hasil bahwa responden yang berada pada tingkat tingkat pendidikan akhir SMA sebanyak 8 orang atau 7.5%, responden yang berada pada tingkat tingkat pendidikan akhir D3 sebanyak 15 orang atau 14.2%, dan responden yang berada pada tingkat tingkat pendidikan akhir S1 sebanyak 83 orang atau 78.3%

5. Masa Kerja Responden

Tabel 4.5
Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	1-4 Tahun	71	67.0
2	5-8 Tahun	28	26.4
3	9-12 Tahun	6	5.7
4	>12 Tahun	1	0.9

Total	106	100.0
-------	-----	-------

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel tabel 4.5 penelitian yang dilakukan terhadap 106 orang responden maka diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-4 tahun sebanyak 71 orang atau 67%, responden yang memiliki masa kerja 5-8 tahun sebanyak 28 orang atau 26.4%, responden yang memiliki masa kerja 9-12 tahun sebanyak 6 orang atau 5.7%, dan responden yang memiliki masa kerja >12 tahun sebanyak 1 orang atau 0.9%.

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2), sedangkan kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja	1 (0.9%)	1 (0.9%)	3 (2.8%)	77 (72.6%)	24 (22.6%)

	telah sesuai dengan kebutuhan.					
2	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	-	1 (0.9%)	2 (1.9%)	75 (70.8%)	28 (26.4%)
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	1 (0.9%)	-	3 (2.8%)	63 (59.4%)	39 (36.8%)
4	Hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik. Sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan	-	2 (1.9%)	1 (0.9%)	71 (67%)	32 (30.2%)
5	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	1 (0.9%)	-	1 (0.9%)	75 (70.8%)	29 (27.4%)

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

- 4.2.2 Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1 maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari

pertanyaan pertama mengenai penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 77 orang (72.6%). Pertanyaan kedua mengenai keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebagian besar memberikan jawaban setuju yakni 75 orang (70.8%). Pertanyaan ketiga mengenai fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar memberikan jawaban sangat yakni 63 orang (59.4%). Pertanyaan keempat mengenai hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik. sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan, sebagian besar memberikan jawaban setuju yakni 71 orang (67%). Pertanyaan kelima mengenai saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan, sebagian besar memberikan jawaban setuju yakni 75 orang (70.8%).

Selanjutnya akan disajikan deskripsi atau tanggapan responden mengenai stres kerja pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1 yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja pada PT. Adira
Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Hubungan antara karyawan satu dengan	20 (18.9%)	68 (64.2)	4 (3.8%)	7 (6.6%)	7(6.6)

	karyawan lainnya tidak harmonis						
	Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang dapat menimbulkan konflik	2	14 (13.2%)	59 (55.7%)	16 (15.1%)	12 (11.3)	5 (4.7)
	Karyawan diberikan pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya	3	6 (5.7%)	78 (73.6%)	1 (0.9%)	6 (5.7%)	6 (5.7%)
	Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada karyawan sangat mendesak sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya	4	13 (12.3%)	77 (72.6%)	1 (0.9%)	9 (8.5%)	6 (5.7%)

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tanggapan responden mengenai stress kerja pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1 maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah tidak setuju, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama mengenai hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya tidak harmonis, sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni 68 orang (64.2%). Pertanyaan

kedua mengenai perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang dapat menimbulkan konflik, sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni 59 orang (55.7%). Pertanyaan ketiga mengenai karyawan diberikan pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni 78 orang (73.6%). Pertanyaan keempat mengenai pemberian waktu kerja yang diberikan kepada karyawan sangat mendesak sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni 77 orang (72.6%).

Kemudian akan disajikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1 melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT.
Adira Finance Cabang Makassar 1

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu berusaha mencapai target target kerja yang ditetapkan perusahaan.	-	-	2 (1.9%)	42 (39.6%)	62 (58.5%)
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	-	-	4 (3.8%)	68 (64.2%)	34 (32.1%)

3	Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	-	-	2 (1.9%)	70 (66%)	34 (32.1)
4	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	3 (2.8%)	73 (68.3%)	30 (28.3%)

Sumber: Hasil kuesioner, 2020

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1 maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan kedua mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 68 orang (68.2%). Pertanyaan ketiga mengenai saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 70 orang (66%). Pertanyaan keempat mengenai saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 73 orang (68.3%).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni lingkungan kerja (X1) dan stres kerja(X2) terhadap kinerja karyawan

(Y) pada PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Makassar 1. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 20. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.904	1.371		7.955	.000		
Lingkungan Kerja (X1)	.338	.060	.489	5.687	.000	.997	1.003
Stres Kerja (X2)	-.044	.040	-.096	1.114	.268	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber Data: Data diolah, 2020

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Kinerja Karyawan = 10.904 + 0.338 (lingkungan kerja) + (-0.04) (stress kerja)

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 10.904 yang artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan atau variabel independen (lingkungan kerja dan stress kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau constant maka nilai Y (kinerja karyawan) meningkat sebesar 10.904.

2. Koefisien regresi 0.338 yang diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.338 satuan dengan asumsi X_2 konstan.
3. Koefisien regresi -0.04 yang diartikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel stress kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0.04 satuan dengan asumsi X_1 konstan. Namun karena nilai signifikansi menunjukkan 0.269 (Sig. >0.05; tidak signifikan) maka pengaruh ini bisa diabaikan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.228	1.46439

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai yaitu 0.228. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 24,2% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 75.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.680	2	35.340	16.480	.000 ^b
	Residual	220.876	103	2.144		
	Total	291.557	105			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber Data: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel diatas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 16.480 lebih besar dari Ftabel 3.080 ($df_1 = 2$, $df_2 = 103$). Dan pada uji F diatas didapatkan taraf signifikansi 0.00 karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi lingkungan kerja dan stres kerja atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan

streskerjasecara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (lingkungan kerja dan stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.12
Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig
X ₁	5.687	3.080	0.000
X ₂	-1.114	3.080	0.268

Sumber Data: Data diolah, 2020

Berikut uraian pengujian masing-masing variabel secara parsial simultan:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.687 yang lebih besar dari nilai t tabel 3.080 (df = 103) dengan tingkat signifikansi 0,000 (sig. t=0,000; sig. t < 0.05; signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Stres kerja(X₂)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel stres kerja(X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar -1,114 yang lebih kecil dari nilai t tabel 3.080 ($df = 103$) dengan tingkat signifikansi 0,268 (sig. $t=0.268$; sig. $t > 0.05$; tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja(X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,000.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja dan stress kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai Y:

Nilai koefisien konstanta sebesar 10.904 yang diartikan bahwa X_1 dan X_2 dianggap constant serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 10,904.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_1 yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,687 dan nilai t tabel = 3,080 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini diasumsikan variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,338 yang diartikan bahwa lingkungan kerja tetap berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X_1 meningkat sebesar satu satuan, maka lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,338 satuan dengan asumsi X_2 konstant.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_2 yaitu stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar -1.114 dan nilai t tabel 3,080 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,268. Hal ini diasumsikan stres kerja (X_2) tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun hasil regresi linear diperoleh hasil koefisien regresi sebesar -0.044 atau 0,4% yang diartikan bahwa lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X_2 meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.044 satuan dengan asumsi X_1 konstant. Namun karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,335 maka pengaruh ini bisa diabaikan karena dianggap tidak signifikan (sig, t lebih kecil dari 0,05 maka berdasarkan taraf signifikansi kesalahan 5% dinyatakan signifikan, sebaliknya jika nilai sig, t lebih besar dari 0.05 maka berdasarkan taraf signifikansi kesalahan 5% dinyatakan tidak signifikan).

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan stress kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 22.8% terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja dan stres kerja yang dianalisis satu persatu pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka hasil yang diperoleh hasil bahwa hanya variabel lingkungan kerja yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan maupun karyawan sebaiknya berusaha menciptakan lingkungan kerja berupa situasi dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat bisa menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, R. B. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Sukowati Sragen.*
- Kurniawan,A. 2020. <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-sumber-daya-manusia/>.
- Manis, S. 2019. <https://www.pelajaran.co.id/2019/29/manajemen-sumber-daya-manusia.html>.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P Siagian, 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tri, Heru, Al Fajar dan Siti. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Riduwan, 2009. *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Harianto F., Putu A.W.,Dedy R., 2008, *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Gold Di Surabaya*, Jurnal IPTEL Vol 11, No.3 hal:139-145
- Siagian. P. Sondang., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. Simamora,
- Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta; STIE. YKPN
- Susilawati, Endang, 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- www.adira.co.id/, 2019. *Profil Perusahaan* . PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.
- Budiyono, Amirullah Haris, 2004. *Pengantar Manajemen*, yogyakarta: Graha Ilmu

Gomes, Fautisno Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi,

Kusyadah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2008), h.123

Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 – Edisi Kesepuluh*, Jakarta, PT. Index.

Lako, Andreas, 2004, *Lingkungan Kerja dan Kinerja Organisasi Isu, Teori, dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books.





Lampiran 1 : Surat Penelitian



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.1159/FEB/UNIBOS/VIII/2020
 Lampiran : -
 Hal : **Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian**

Kepada Yth

Adira Finance Cabang Makassar 1

Di -
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar :

Nama : **Nur Alfiani Mubarak**
 Stambuk : **4516012001**
 Program Studi : **Manajemen**
 No.Tlp/Hp : **085394096314**

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

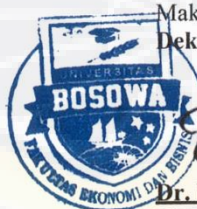
“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Makassar 1”.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian pada Perusahaan/Instansi/Lembaga/Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 26 Agustus 2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH.
 NIDN. 09 0707 7003

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Lampiran 2 : Surat Balasan Penelitian

ADIRA
FINANCE
A Danamon Company

SURAT KETERANGAN
No. 002/ADR-MKS1/VIII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Giovanni Grotzi Evodius Tanzil Halili
Jabatan : Head Of Branch Sales Service and Distribution
Alamat : Jl. A. P. Pettarani Ruko Jade No. 4-5

Berdasarkan surat yang diterima oleh Adira Finance Cabang Makassar 1 perihal "Izin Penelitian", dengan ini menyatakan menerima mahasiswa:

Nama : NUR ALFIANI MUBARAK
Nim : 4516012001
Program Studi : Manajemen
Universitas BOSOWA

Untuk melaksanakan penelitian di Adira Finance Cabang Makassar 1 dalam rangka penyusunan skripsinya yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cab. Makassar 1**".

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Adira Finance Makassar 1


Giovanni Grotzi Evodius Tanzil Halili
Head Of Branch Sales Service and
Distribution

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk
Jl. AP Pettarani Ruko Jade 4-5
Komp. Delta Ramayana, Makassar
T. : (041) 421006/7
F. : (041) 421008

Lampiran 3 :Kuesioner

KUESIONER UNTUK PEGAWAI PADA PT.ADIRA FINANCE CABANG MAKASSAR 1

Bapak/Ibu/Sdr(i) yang terhormat,

Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mengungkapkan data tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.ADIRA FINANCE CABANG MAKASSAR 1. Untuk itu, kami mohon kesediaan Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan jujur.

Karena kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian, maka segala jawaban yang saudara(i) berikan akan terjamin kerahasiaannya. Atas perhatiannya dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Nur Alfiani Mubarak

**TANGGAPAN ANDA MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PLN (PERSERO) UPDK BAKARU PARE-PARE**

IDENTITAS BAPAK / IBU / SDR (I)

1. Nomor Kuesioner :

2. Nama Responden :

3. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

4. Umur Responden :

21 – 25 tahun

26 – 36 tahun

37 – 45 tahun

>46 tahun

5. Status :

Kawin

Belum Kawin

6. Tingkat Pendidikan:

SMA

D3

S1

S2

7. Masa Kerja :Tahun

**PILIH LAH SALAH SATU JAWABAN PERTANYAAN DIBAWAH INI
YANG DIANGGAP PALING TETAP DENGAN MEMBERI TANDA X :**

Pilihan Jawaban :

Nilai :

a. Sangat Tidak Setuju

: 1

b. Tidak Setuju

: 2

- c. Cukup Setuju : 3
 d. Setuju : 4
 e. Sangat Setuju : 5

A. LINGKUNGAN KERJA

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik. Sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan					
5	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan					

B. STRES KERJA

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya tidak harmonis					
2	Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang dapat menimbulkan konflik					
3	Karyawan diberikan pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya					
4	Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada karyawan sangat mendesak sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya					

C. KINERJA KARYAWAN

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu berusaha mencapai target target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
4	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					

~ Terima kasih ~

Lampiran 3 : Analisis Statistik

DISTRIBUSI FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki- laki	41	38.7	38.7	38.7
Valid perempuan	65	61.3	61.3	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25	33	31.1	31.1	31.1
Valid 26-36	64	60.4	60.4	91.5
Valid 37-45	9	8.5	8.5	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid belum kawin	47	44.3	44.3	44.3
Valid Kawin	59	55.7	55.7	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	15	14.2	14.2	14.2
Valid S1	83	78.3	78.3	92.5
Valid SMA	8	7.5	7.5	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-4 Tahun	71	67.0	67.0	67.0
5-8 Tahun	28	26.4	26.4	93.4
9-12 Tahun	6	5.7	5.7	99.1
>12 Tahun	1	.9	.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI ITEM VARIABEL**item1X1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	3	2.8	2.8	2.8
S	77	72.6	72.6	75.5
SS	24	22.6	22.6	98.1
STS	1	.9	.9	99.1
TS	1	.9	.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

item2X1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	1.9	1.9	1.9
S	75	70.8	70.8	72.6
SS	28	26.4	26.4	99.1
TS	1	.9	.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Item3X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	3	2.8	2.8	2.8
S	63	59.4	59.4	62.3
Valid SS	39	36.8	36.8	99.1
STS	1	.9	.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Item4X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	1	.9	.9	.9
S	71	67.0	67.0	67.9
Valid SS	32	30.2	30.2	98.1
TS	2	1.9	1.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Item5X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	1	.9	.9	.9
S	75	70.8	70.8	71.7
Valid SS	29	27.4	27.4	99.1
STS	1	.9	.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Item1X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	4	3.8	3.8	3.8
S	7	6.6	6.6	10.4
Valid SS	7	6.6	6.6	17.0
STS	20	18.9	18.9	35.8
TS	68	64.2	64.2	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Item2X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	16	15.1	15.1	15.1
S	12	11.3	11.3	26.4
SS	5	4.7	4.7	31.1
STS	14	13.2	13.2	44.3
TS	59	55.7	55.7	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Item3X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	.9	.9	.9
S	6	5.7	5.7	6.6
SS	6	5.7	5.7	12.3
STS	15	14.2	14.2	26.4
TS	78	73.6	73.6	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Item4X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	.9	.9	.9
S	9	8.5	8.5	9.4
SS	6	5.7	5.7	15.1
STS	13	12.3	12.3	27.4
TS	77	72.6	72.6	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Item1Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	1.9	1.9	1.9
	S	42	39.6	39.6	41.5
	SS	62	58.5	58.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Item2Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	3.8	3.8	3.8
	S	68	64.2	64.2	67.9
	SS	34	32.1	32.1	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Item3Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	1.9	1.9	1.9
	S	70	66.0	66.0	67.9
	SS	34	32.1	32.1	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Item4Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	2.8	2.8	2.8
	S	73	68.9	68.9	71.7
	SS	30	28.3	28.3	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 4: Analisis Data

ANALISIS DATA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.228	1.46439

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.680	2	35.340	16.480	.000 ^b
	Residual	220.876	103	2.144		
	Total	291.557	105			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.904	1.371		7.955	.000		
Lingkungan Kerja (X1)	.338	.060	.489	5.687	.000	.997	1.003
Stres Kerja (X2)	-.044	.040	-.096	1.114	.268	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)
1	1	2.956	1.000	.00	.00	.01
1	2	.037	8.883	.03	.07	.95
1	3	.006	22.023	.96	.93	.04

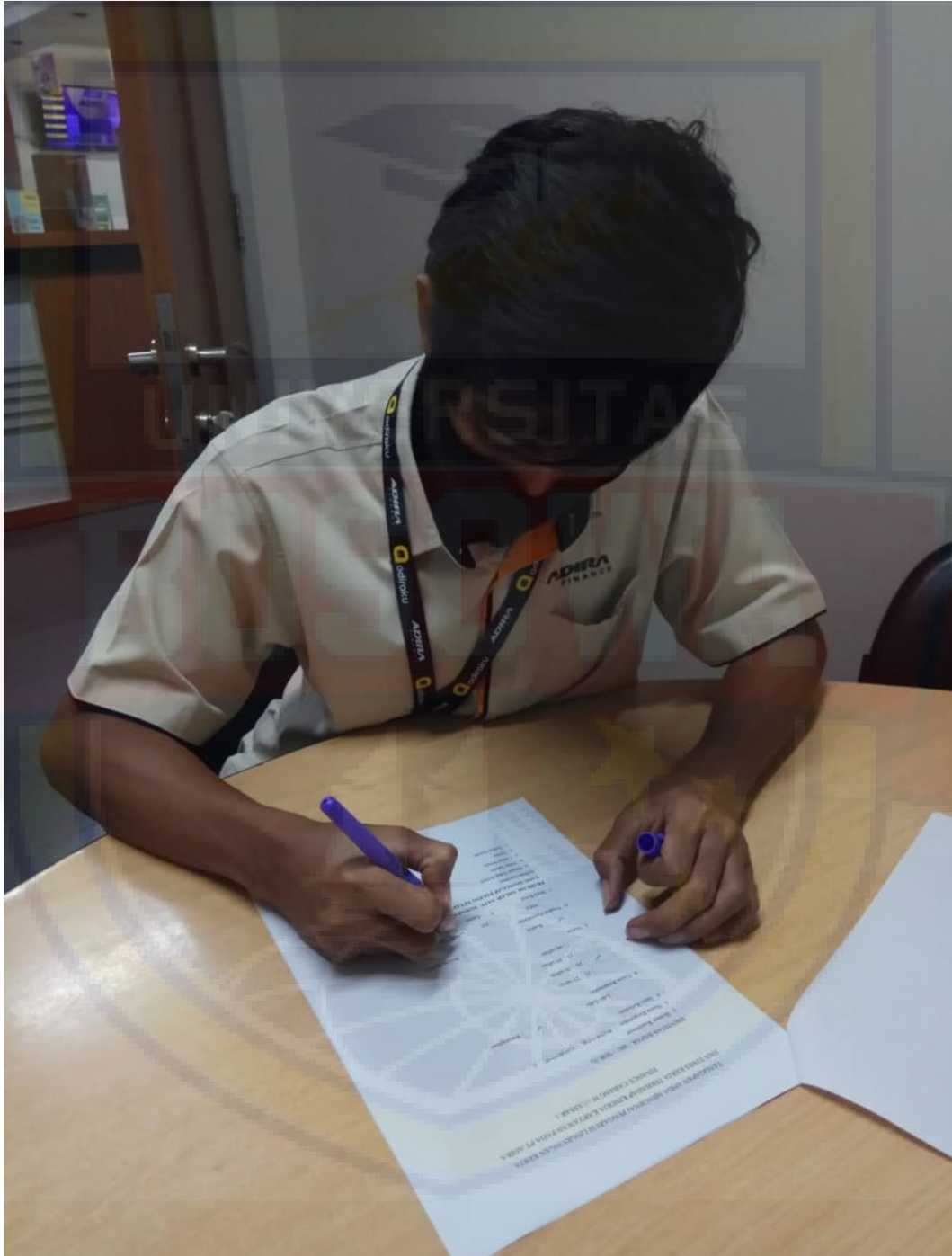
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.9920	19.1880	17.4057	.82045	106
Residual	-5.23032	3.21220	.00000	1.45037	106
Std. Predicted Value	-5.379	2.172	.000	1.000	106
Std. Residual	-3.572	2.194	.000	.990	106

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5:Dokumentasi







UNIVERSITAS

BOSOWA

