

**PENGARUH STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT.PELINDO TERMINAL
PETIKEMAS MAKASSAR**

Disusun oleh:

Rizka

NIM: 4519012050



SKRIPSI

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

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

MAKASSAR

2022/2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar

Nama Mahasiswa : Rizka

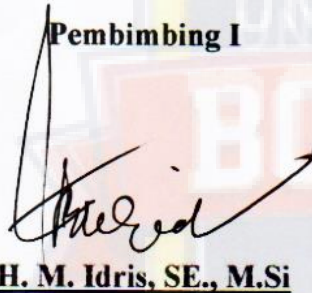
NIM : 4519012050

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

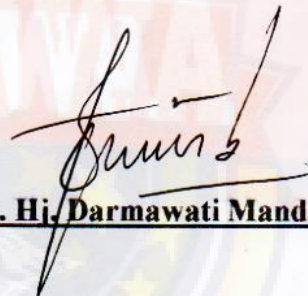
Telah Disetujui:

Pembimbing I



H. M. Idris, SE., M.Si

Pembimbing II



Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si

Mengetahui Dan Mengesahkan:

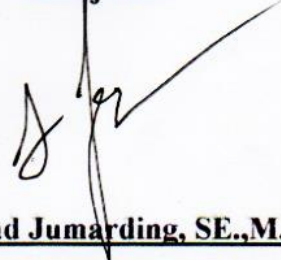
Sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Ahmad Jumarding, SE., M.M

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIZKA

NIM : 4519012050

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen S1

Judul : Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT.Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

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

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

Makasar, 07 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



RIZKA

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia, rahmat, dan kasih sayangnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.PELINDO TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR”**. Serta shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurah kepada baginda Rasulullah.SAW suri tauladan bagi setiap insan manusia.

Adapun penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar sarjana strata 1 (S1) pada program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena hal ini tidak terlepas dari kekurangan serta keterbatasan penulis. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan tanggapan dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca.

Selama menyusun skripsi ini maupun mengikuti kegiatan akademik lainnya, banyak kesulitan yang penulis harus hadapi. Dan dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tak lepas dari dukungan dan dorongan dari berbagai pihak yang senantiasa memberikan motivasi serta membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya penulis menyampaikan terimakasih dengan tulus yang tidak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan jalan yang terbaik dalam penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, Hasmin dan Fatmawati, Untuk cinta dan kasihnya yang telah merawat dan membesarkan saya serta senantiasa memberikan semangat, dukungan moral dan materi yang tidak terhitung jumlahnya,dan doa yang tak terhenti untuk penulis.

3. Kepada segenap keluarga saya yang telah mendoakan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar dan sejarannya.
5. Bapak H.M.Idris, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I saya yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan saya sehingga selesainya Tugas akhir ini.
6. Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II saya yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan saya sehingga terselesainya penyusunan Tugas akhir ini.
7. Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
8. Ahmad Jumardin, SE.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
9. Kepada Tim Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan segenap keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang baik dan semangat selama penulis menempuh pendidikan.
10. Kepada seluruh staf Akademik, Tata Usaha, dan perpustakaan Universitas Bosowa Makassar yang membantu segala kebutuhan dan memberikan kelancaran penulis selama menuntut ilmu di Universitas Bosowa Makassar.
11. Kepada PT.Pelindo Terminal Petikemas Makassar, yang telah bersedia membantu penulis untuk melengkapi data-data dalam penulisan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman sekampus yang tak bisa saya sebut namanya satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Serta angkatan 19 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi, dan menjadi saudara penulis semasa perkuliahan.

Akhir kata penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Dengan ini penulis memohon maaf, apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembacanya dan semua pihak yang memerlukannya.

Makassar, 07 Agustus 2023

Penulis,

Rizka



ABSTRAK

Rizka. Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pelindo Terminal Petikemas Makassar. (Dibimbing oleh M. Hj. Idris dan Darmawati Manda).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT.Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode random sampling. Data yang diperoleh melalui observasi, Kuesioner dan Angket yang disebar kepada 59 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai begitupun Lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menunjukkan dengan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 67% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Rizka. *The Effect of Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Pelindo Makassar Terminal Petikemas. (Supervised by M. Hj. Idris and Darmawati Manda).*

This study aims to find empirical evidence on the Effect of Stress and Work Environment on Employee Performance at PT. Pelindo Makassar terminal Petikemas. This study used a Quantitative approach with a random sampling method. Data obtained through observation, questionnaires and questionnaires were distributed to 59 respondents.

The results of this study show that Work Stress has a significant effect on Employee Performance as well as the work environment which has a significant effect on Employee performance. Thus, the factors that affect employee performance show that with the result of a rice detergent coefficient value of 67%, it means that all independent variables have a relationship together.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Lingkup Penelitian	5
F. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Stres Kerja	7
2. Lingkungan Kerja	14
3. Kinerja Pegawai	21
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pikir	30
a. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai	32
b. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	32

D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Instrumen Penelitian	35
E. Variabel Penelitian	35
F. Jenis dan Sumber Data	36
G. Teknik Pengumpulan Data	36
H. Teknik Analisis Data	37
I. Definisi Operasional	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
1. Sejarah PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar	42
2. Visi dan Misi	44
3. Struktur Organisasi	45
4. Bidang Usaha	46
B. Hasil Pengujian Hipotesis	51
1. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai	59
2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	61
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	62
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	63
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

LAMPIRAN – LAMPIRAN	70
1. Surat Ijin Penelitian	70
2. Instrumen Penelitian	72
3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	77
4. Lampiran Data Mentah	78
5. Lampiran Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis	83



DAFTAR TABEL

Tabel

2.1. Penelitian Terdahulu	28
3.1 Jadwal Penelitian	42
4.1 Uji Validitas	52
4.2 Uji Reliabilitas	53
4.3 Uji Deskriptif	54
4.4 Uji Normalitas	55
4.5 Uji Multikolinearitas	56
4.6 Uji Heteroskedastisitas	58
4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
4.8 Hasil Uji Parsial (t)	60
4.9 Hasil Uji Simultan (F)	62
4.10 Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka Pikir	31
4.1 Struktur Organisasi	46
4.2 Grafik Normal Probability plot	56
4.3 Grafik Scatterplot	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Surat Izin Lampiran	69
2. Instrumen Penelitian	71
3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	76
4. Lampiran Data Mentah	77
5. Lampiran Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis	82



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang sumber daya manusia dapat dikategorikan kedalam sumber daya manusia terampil dan tenaga kerja tidak terampil. Wilson (2017:8). Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai maupun alat-alat yang dimiliki kantor tersebut. Alat-alat yang dimiliki oleh kantor tidak berguna apabila tidak ada peran aktif pegawai di ikut sertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen dibawah dalam organisasi. Pegawai tidak dapat dikuasai sepenuhnya. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, apabila kinerja menurun maka dapat merugikan organisasi. Oleh sebab itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapat yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangkan tidak mungkin untuk tekanan stres artinya stres muncul saat pegawai kantor tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres

Menurut Sasono (2004:5) mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan untuk pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-

fisik sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan wilayah Makassar. PT. PELINDO Terminal petikemas Makassar juga berusaha untuk terus meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun tidak mudah untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dengan standar yang telah di tentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa kepelabuhan Yang bertujuan untuk mempermudah segala akses yang berhubungan dengan perairan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki orang-orang yang mampu membantu suksesnya sebuah perusahaan yang memiliki beberapa pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia. Pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar mempunyai berbagai masalah diantaranya adalah adanya stres kerja yang menyebabkan pegawai di kantor mengalami penurunan kinerja seperti Pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, adanya atasan yang penuntut sehingga terjadi stres kerja di lingkungan kerja. Adapun dengan lingkungan kerjanya seperti suasana kerja yang tenang kemudian hubungan antar sesama rekan kerja yang harmonis dan ada juga kurang harmonis, fasilitas yang cukup memadai dan sebagainya. Selain

itu kinerja pegawai di kantor PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar harus ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Maka berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “ Pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1, Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar?
- 2, Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1, Untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar.
- 2, Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan bagi peneliti tentang pengembangan sumber daya manusia dan dapat dijadikan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya, sehingga dapat memperoleh tambahan pengetahuan mengenai model dan teori pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkan masalah sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat di perusahaan.

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja terhadap lingkungan kerja dampaknya terhadap kinerja pegawai.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PELINDO Terminal Petikemas Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PELINDO Terminal

Petikemas Makassar. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang pegawai yang dipilih dengan metode random sampling.

F. Sistematika Penelitian

1. Tahap pengumpulan data, yaitu dengan mengumpulkan data tentang stres, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar.
2. Tahap analisis data, dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan.
3. Tahap penyajian data, dengan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel dan grafik.
4. Tahap interpretasi dan kesimpulan, yaitu dengan menyajikan interpretasi dari hasil analisis dan memberikan kesimpulan dari penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Stres Kerja

Menurut Hamalik (2018:241) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:87) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar daripada kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan apabila seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan isi hati nuraninya akan tetapi tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga timbul pertentangan diri yang kuat dan kontra dengan batinnya. Contohnya perintah pimpinan yang menyuruh memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama calon seorang pegawai dan mengganti dengan nama calon pegawai lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, dan berbagai perintah lainnya.

Dalam kenyataan apabila seseorang mampu akan melewati masa-masa stres dan berhasil mencapai tujuannya maka artinya yang bersangkutan mampu

mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres pada prinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan larut dalam stres itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.

a. Faktor-faktor Penyebab Stres

Faktor-faktor penyebab stres antara lain sebagai berikut:

1). Atasan yang penuntut

Dalam pekerjaan terdapat banyak jenis atasan. Pada dasarnya atasan akan bersikap dan berperilaku seperti apapun untuk mendapatkan kinerja yang sempurna dari perusahaan. Kecenderungan seperti ini sangat memungkinkan atasan memiliki sikap penuntut. Baik secara lembut ataupun dengan cara mendikte, atasan pasti menuntut kualitas pekerjaan. Kondisi seperti ini menyebabkan kondisi stres. Solusi yang dapat dilakukan adalah mencoba memahami alasan atasan dalam menuntut. Untuk menghindari stres seperti ini dengan cara kita bisa menilai positif bagaimana cara atasan menuntut kualitas kerja. Hindari perasaan merasa gagal dalam menjadi pegawai, karena akan membuat merasa stres.

2). Konflik dengan rekan kerja

Mayoritas di kantor, kita ditempatkan dimana seharusnya berada. Artinya, perusahaan menempatkan kita untuk bekerja sama dengan orang yang tepat. Namun dalam hal ini tidak selamanya terjadi. Kemungkinan buruk adalah kita mendapatkan rekan kerja yang tidak cocok. Ketidakcocokan dalam bekerja rentan menimbulkan konflik antar pegawai. Konflik yang berkelanjutan jelas membuat

stres dan tidak optimal dalam bekerja. Solusi dalam hal ini adalah dengan cara tidak membawa sentimen pribadi dalam menjalankan aktivitas kerja di kantor. Sugestikan diri bahwa kita memiliki kewajiban memberi potensi terbaik dalam bekerja untuk menghidupi perekonomian kita.

3). Beban kerja

Perampingan jumlah karyawan sering dipilih perusahaan sebagai cara untuk menghemat pengeluaran perusahaan. Namun ternyata hal ini tidak selamanya berdampak baik untuk perusahaan, khususnya pegawai itu sendiri. Hal tersebut pastinya menyebabkan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap pegawai menjadi lebih banyak. Selain beban kerja, hal tersebut dapat membuat jam kerja lebih panjang daripada biasanya. Tentunya hal tersebut dapat menyebabkan stres. Pola hidup pegawai juga akan menjadi tidak teratur, dan ini ada kaitannya dengan pola makan, jatah waktu untuk berolahraga, jatah waktu untuk refreshing di luar jam kantor dan di akhir pekan. Semuanya dapat membuat kita bekerja kurang optimal dari sebelumnya, dan selanjutnya hal tersebut berkaitan dengan bagaimana atasan menilai pekerjaan. Nilai buruk dari atasan tentu menambah pemicu stres di lingkungan pekerjaan.

4). Perasaan takut kehilangan pekerjaan

Nilai-nilai yang diberikan perusahaan tentu berpengaruh pada aspek psikologi dalam bekerja. Seperti, nilai buruk yang diberikan atasan tentu membuat kehilangan rasa percaya diri. Perasaan tersebut sangat memungkinkan memicu stres dalam bekerja. Cara mengatasi stres juga dapat dilakukan untuk mencoba

menjadi lebih baik dan fokus pada tujuan dan setiap tugas tersebut cobalah untuk tidak membawa rasa cemas akan penilaian tempat perusahaan bekerja.

5). Kurangnya komunikasi

Tempat bekerja mau tidak mau menjadi tempat menghabiskan sebagian besar waktu. Bangunlah jaringan komunikasi yang baik di kantor. Kurangnya komunikasi dalam bekerja akan menghadirkan rasa cemas tersendiri dalam diri kita dan juga menyudutkan diri kita sendiri, selain itu kita akan mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri.

b. Cara mengatasi stres kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

- 1). Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkurang.
- 2). Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- 3). Pola Patologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam hal ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelolah tugas dan waktu.

Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a). Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres
- b). Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres
- c). Meningkatkan daya tahan pribadi

Dalam strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang paling positif, memanfaatkan umpan balik dan sebagainya. Strategi kedua, dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmani, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri. Strategi ketiga, dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolahraga secara teratur, beribadat, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistis.

c. Pendekatan Stres Kerja

Ada 4 pendekatan terhadap sistem kerja yaitu:

- 1). Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya bermain game, lelucon, dan sebagainya.

2). Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

3). Pendekatan melalui *Biofeedback*

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

4). Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam pegawai secara periodik waktu yang kontinu memeriksa kesehatannya, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

d.,Indikator Stres Kerja

Menurut (Juntika, 2010) gejala stres dibagi menjadi dua yaitu: gejala fisik dan gejala psikis.

1). Gejala Fisik diantaranya : sakit kepala, sakit lambung (maag), hipertensi (darah tinggi). Sakit jantung berdebar-debar, insomnia (sulit tidur), mudah lelah, keluar keringat dingin, kurang selera makan, dan sering buang air kecil.

2). Gejala psikis, diantaranya : gelisah atau cemas, kurang dapat berkonsentrasi belajar atau bekerja, sikap apatis (masa bodoh), sikap pesimis, hilang rasa humor,

bungkam seribu bahasa, malas belajar atau bekerja, sering melamun, dan sering marah-marah atau bersikap agresif (baik secara verbal, seperti : kata-kata kasar, dan menghina; maupun non verbal, seperti: menempeleng, menendang, membanting pintu, dan memecahkan barang-barang. Jadi pernyataan diatas bahwa gejala stres fisik seperti insomnia, mudah lelah dan stres psikis seperti bersikap apatis, sering melamun, sering berkata kasar dan lain-lain. Adapun menurut Robbins dalam (Wahjono, 2010), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres yaitu berupa gejala, meliputi :

- 1). Gejala Fisik, terkait dengan aspek kesehatan dan medis dilihat dari perusahaan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- 2). Gejala Psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, kegelisahan, kecemasan, pesimistis, mudah marah, kebosanan, sulit berkonsentrasi, daya ingat yang menurun, komunikasi yang tidak efektif, kerjasama, percaya diri yang kurang baik, kurang percaya kepada orang lain.
- 3). Gejala perilaku dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya pegawai, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

Gejala stres menurut Robbins dalam (Wahjono,2010) terdiri dari psikologis yaitu berkaitan dengan aspek kesehatan, psikis berkaitan dengan sikap, dan perilaku berkaitan dengan tindakan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tanda dan gejala stres terdiri dari aspek fisik,

psikis/psikologis, dan perilaku. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek fisik secara terbatas, sebab aspek fisik perlu melakukan cek kesehatan yang hal tersebut bukan ranah bidang peneliti.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Menurut Supriyadi (2015 : 391) “Manajemen Sumber Daya Manusia” dalam Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga pegawai dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:75) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1). Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: Lingkungan kerja yang berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2). Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:80) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1). Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang

jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2). Temperatur/suhu ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3). Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi

kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4). Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5). Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi. Maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6). Getaran mekanisme ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7). Bau-bauan di tempat kerja

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

8). Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penata dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9). Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10). Musik ditempat kerja

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

11). Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. Menurut *Newstrom* (2007:64) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat ditempat kerja serta faktor di keindahan yang meliputi musik, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:89) kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembaban.

1). Penerangan (cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave dan Rafaeli disimpulkan bahwa pegawai dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu dengan tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata pegawai khususnya pegawai yang matanya plus dan minus akut.

2). Kondisi suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan berpengaruh pada konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Glass dan Singer disimpulkan bahwa suara gaduh akan berpengaruh terhadap efisiensi produk kerja. Disimpulkan bahwa pegawai yang tidak terlindungi pada suara 95-110 Db dapat menyebabkan pembuluh darahnya mengerut, perubahan rate hati, dan pupil mata membesar. Kemudian kita dapat menyimpulkan bahwa pada suara gaduh yang sangat berpengaruh pada emosi pegawai dan sebagai sumber stres.

3). Penggunaan warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Sebagai contoh dinding putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang lebih sempit, sehingga ruangan tersebut dapat dirasakan seolah olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang

kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

4). Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, tergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan pegawai dan kondisi ruang kerja.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan. Seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Abduh, Thamrin, dan A. Arifuddin Mane. Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Firman Menne dan Hasanuddin Remmang (2019) mengatakan Kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh pegawai setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar

yang telah ditentukan oleh instansi. Menurut Muhammad Kafrawi Yunus (2019) berpendapat Kinerja Pegawai merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:81).

Kinerja seperti dikutip oleh Wibowo (2008:22) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Definisi kerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak,2005:210). Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

1). Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

2). Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja pada pekerjaan dipengaruhi oleh: pengetahuan, kemampuan, dan sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

3). Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

b. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kinerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada pegawai para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang paling dianggap sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen Perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1). Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2). Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

3). Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4). Efektif sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5). Kebutuhan Pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6). Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

c. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

1). *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

2). *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

3). *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

4). *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja buruk.

5). *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

6). *Narrative Forum*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

7). *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS)

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

8). *Management by Objectives* (MBO)

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

9). *360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan kepada 360 derajat dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

d. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1). Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2). Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti

jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3). Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4).Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

5). Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjelaskan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

a). Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b). Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu

untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c). Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d). Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e). Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

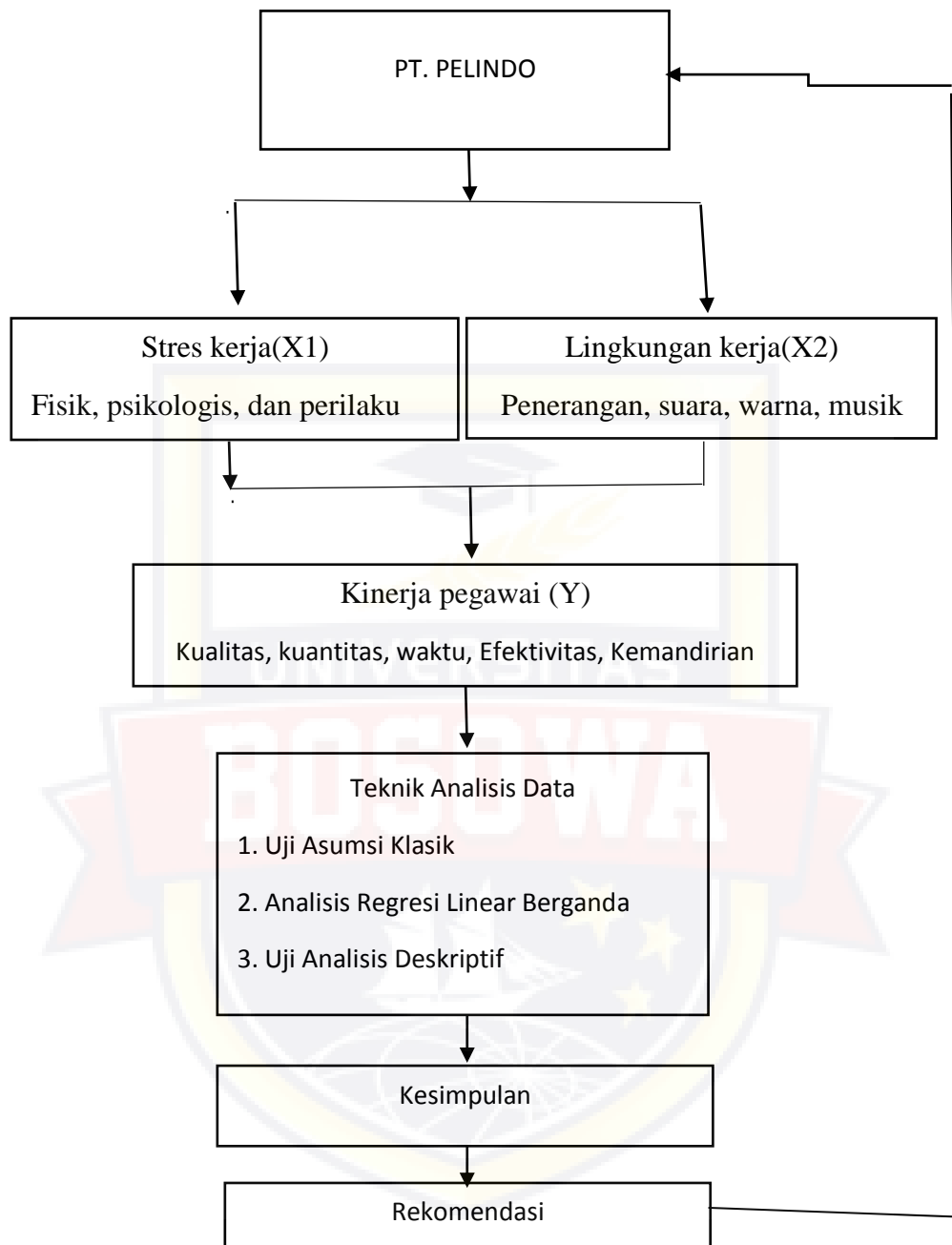
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Isnaini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Karyawan (Studi Kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Wulandari (2016)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian pabrikasi PG. Kebon Agung Malang)	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Liana Sari (2016)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Sobirin (2017)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru Yogyakarta	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Surya Dharma (2015)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas perhubungan kota Denpasar	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Septianto (2015)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pataya Raya Semarang	Dari hasil penelitian didapat lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dapat diuji (Sugiyono:2012). Menurut Mangkunegara (2013:87) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Menurut Sedarmayanti (2009:56) definisi lingkungan kerja sebagai berikut: “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2009).



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis yaitu:

- H1. stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar.
- H2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2014 : 13) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai berikut : “ metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar bertempat di jalan Nusantara No.329, Makassar, Sulawesi Selatan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2014 : 155). dalam penelitian ini, populasinya adalah semua karyawan PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar yang berjumlah 145 orang.

Dari populasi ini kemudian akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden.

2. Sampel

sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014 : 116). Hal ini dimaksudkan untuk memperkecil objek yang diteliti sehingga peneliti dapat dengan mudah mengorganisasikan agar dapat diperoleh oleh hasil yang objektif (Hikmat Mahi, 2011 : 60).

Dalam jumlah populasi yaitu 145 orang karyawan PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar, kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih secara acak menjadi sampel dan jumlah sampel yang digunakan adalah 59 orang pegawai. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yaitu menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$= 1 \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan maximal yang di ditolerir dalam sampel (10%) (error tolerance)

Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{145}{1 + 145 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{145}{2,45}$$

$$n = 59,18$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin hasil yang diperoleh sebesar 59 responden.

D. Instrumen Penelitian

Jenis data yang digunakan untuk memperoleh data pada kantor PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahui.

E. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel adalah suatu atribut atau dari orang, objek, sifat, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Setiap variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan stres kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

F. Jenis dan Sumber

Penelitian memerlukan data baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian di kantor PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Adalah data yang diambil secara langsung dari objek penelitian, cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara Observasi, wawancara, dan kuesioner yang diberikan pada kantor Pt. Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

2. Data Sekunder

Adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati langsung dalam proses kegiatan keseharian pegawai PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden. Metode ini dilakukan untuk

memperoleh data primer yaitu dengan cara meminta responden mengisi kuesioner untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai pengaruh stress kerja pada karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1990 ; 234). Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang digunakan penelitian ini yang meliputi struktur organisasi.

H. Teknik Analisis Data

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2013:160). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi

yang dihasilkan *Normal Probability Plot*. Normal jika dapat mengejar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2013:105). Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Deteksi Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance Factor (VIF)*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas (Ghozali,2013). Uji menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

Analisis regresi (model keempat) menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

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

Keterangan:

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

A = konstan

b_1b_2 = Koefisien Variabel

e = Error

3. Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu pengujian statistik dimana pengujian ini bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada gambaran statistik yang membantu memahami detail data dengan meringkas dan menemukan pola dari sampel data tertentu. Tujuan

metode deskriptif adalah untuk mengurai suatu permasalahan secara jelas, akurat, dan sistematis berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

I. Definisi Operasional

a, Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar pegawai ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja :

1. Penerangan (cahaya)
2. Kondisi suara
3. Penggunaan warna
4. Musik

b, Stres kerja

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para pegawai memenuhi

kondisi kelebihan kerja, ketidak nyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Adapun indikator stres kerja adalah:

1, Gejala Fisik

2, Gejala Psikologis

3, Gejala Perilaku

c, Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian tujuan atau target dari PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar yang telah ditentukan pada periode tertentu. Adapun indikator kinerja pegawai adalah:

1, kualitas

2, kuantitas

3, Ketepatan waktu

4, Efektifitas

5, Kemandirian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar

Terminal Petikemas Makassar (TPM) adalah salah satu segmen usaha PT. Pelindo, untuk menangani kegiatan pelatihan petikemas seiring dengan meningkatnya pengembangan kontainerisasi melalui pelabuhan Makassar saat ini ataupun yang akan datang. Pelayanan yang diberikan oleh TPM berorientasi kepada efisien biaya dan efektif waktu serta kepuasan pelanggan dalam menghadapi persaingan global. Upaya dalam memuaskan pelanggan, TPM selalu meningkatkan mutu pelayanan melalui kebijakan mutu yang diterapkan yaitu “Pelayanan yang cepat waktu, aman, serta sumber daya manusia yang mampu menangani kegiatan secara cepat, tepat, dan aman.

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, Kerajaan di Maluku pernah memegang kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari dari Gujarat dan China mengambil rempah-rempah dari kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju China, Semenanjung Arab, hingga KE Madagaskar. Sebelumnya untuk mengelolah kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 Pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelolah pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau, dan kepulauan Riau

Pelindo I dibentuk berdasar PP No. 56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No. 1 tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo II mengelolah pelabuhan di bagian wilayah yang terdiri dari 7 provinsi, diantaranya Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangk Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat dan Kalimantan Barat yang kemudian Pelindo II dibentuk berdasar PP No. 57 Tahun 1991 dan Pelindo II didirikan berdasar akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992. Pelindo III mengelolah pelabuhan di berbagai wilayah yaitu 7 provinsi, diantaranya Jawa timur, Jawa tengah, Kalimantan selatan, Kalimantan tengah, Bali, NTB, dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991. Sedang Pelindo IV mengelolah pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua barat. Pelindo IV dibentuk berdasar PP. No.59 tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah akta Notaris Imas Fatimah, SH No.7 tanggal 1 Desember 1992.

Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah perusahaan BUMN non listed yang sahamnya 100% dimiliki untuk kementerian BUMN selaku pemegang saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi pemegang saham utama maupun saham pengendali individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan pemegang saham tunggal. Merger

atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi nama PT. Pelabuhan Indonesia ini berdasar peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 tentang penggabungan PT. Pelindo I, II, III, dan IV (Persero) dalam PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero). Pelindo II bertindak sebagai holding induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I,III,IV) bertindak sebagai sub-holding, pembentukan sub-holding yang mengelolah klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha. Berdasarkan surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal persetujuan perubahan nama, perubahan anggaran dasar dan logo perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (persero) atau pelindo.

2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi dalam Perusahaan tersebut diantaranya:

a. Visi

- 1). Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia.
- 2). Menjadi perusahaan pengelola pelabuhan yang terintegrasi, berdaya saing tinggi dan bertaraf Internasional.

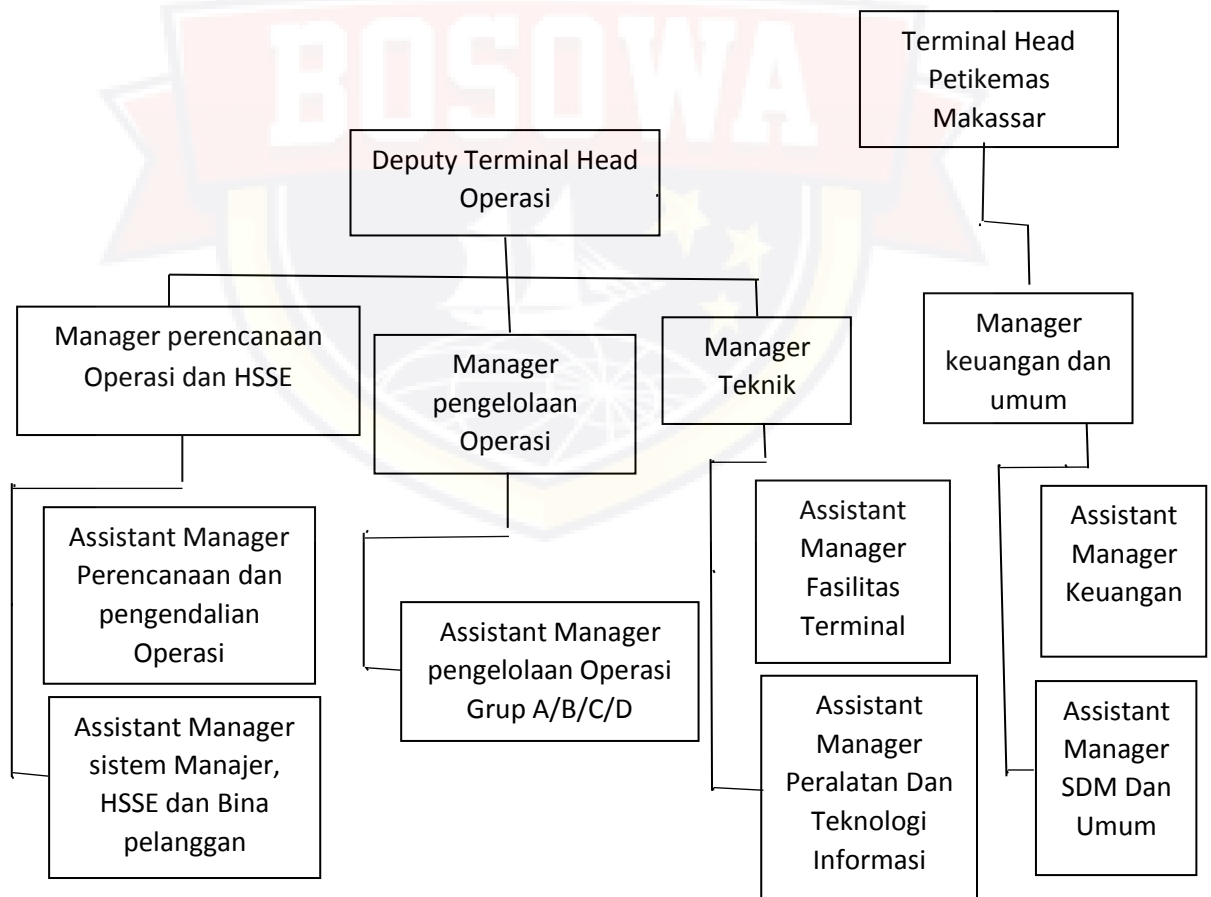
b. Misi

- 1). Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.
- 2). Menjadi penggerak dan pendorong pertumbuhan Ekonomi Indonesia Timur.

- 3). Menyediakan jasa kepelabuhanan dan Non-Kepelabuhanan (penunjang) yang terintegrasi dengan berorientasi pada kepuasan dan loyalitas pelanggan.
- 4). Menciptakan transformasi untuk mendorong pengembangan profesional dan personal bagi kesejahteraan karyawan.
- 5). Memaksimalkan nilai pemegang saham secara berkelanjutan (shareholder).
- 6). Meningkatkan nilai tambah bagi stakeholder internal dan eksternal secara berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar

Struktur Organisasi PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pelindo Terminal Petikemas

4. Bidang Usaha

a. Pelindo Terminal Petikemas Domestik

Turunnya angka import yang melewati jalur melewati jalur pelabuhan indonesia tidak serta merta disertai turunnya arus barang antar pulau. Perkembangan perekonomian Indonesia mendorong peningkatan intensitas perdagangan antar pulau. Arus distribusi barang antar pulau yang menggunakan peti kemas terus meningkat. BJTI sebagai operator pelabuhan terpercaya siap mendukung kelancaran petikemas melalui layanan bongkar muat Petikemas Domestik.

b. Pelindo Multi Terminal

PT Pelindo terminal adalah anak perusahaan BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal multipurpose di indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum, dan lain sebagainya. Mengusung tagline indonesia connectivity champion, PMT berkomitmen untuk untuk menjadi solusi utama layanan terminal multipurpose dan kargo di indonesia, untuk mendukung suksesnya program pemerintah dalam percepatan pembangunan Nasional dan mendukung kebijakan pemerintah terutama dalam program tol laut untuk memperkuat konektivitas nasional dan menciptakan biaya logistik nasional acara efisiensi dan efektif serta meningkatkan daya saing nasional.

c. Pelindo jasa Maritim

Pelindo jasa maritim adalah satu dari empat subholding di bawah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dibentuk pasca merger Badan Usaha Milik Negara Yaitu PT Pelabuhan Indonesia I-IV (Persero) pada tanggal 1 Oktober 2022. PT Pelindo Jasa Maritim subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau pelindo Group melakukan distribusi langsung bantuan kemanusiaan dalam bentuk natura dalam bentuk kemanusiaan. Subholding PT Pelabuhan indonesia (persero) atau Pelindo Group menjamin kelancaran pelayanan kapal di seluruh pelabuhan kelolaan khususnya pada momen tertentu seperti saat jelang hari Raya Idul Fitri. Direktur utama subholding pelindo jasa maritim Prasetyadi mengatakan hampir setiap momen hari raya besar, utamanya ramadhan dan lebaran, konsumsi berbagai kebutuhan masyarakat pasti meningkat dibandingkan hari biasa. Hal itu tentu memicu peningkatan permintaan sejumlah barang.

d. Pelindo solusi logistik

PT Pelindo solusi Logistik merupakan salah satu sub holding BUMN kepelabuhanan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang didirikan berdasarkan akta pendirian PT Pelindo solusi logistik (d.i PT Pengembangan pelabuhan indonesia) nomor 9 tanggal 5 november 2012 yang dibuat dihadapan Yulianti Irawati, S.H., pengganti njur Muhammad Dipo Nusantara pua upa,S.H., M.kn., Notaris di jakarta yang telah mendapatkan pengesahan dari menteri hukum dan Hak Asasi Manusia Melalui keputusan menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui keputusan menteri dan Hak Asasi Manusia nomor AHU 57925.AH.01.01 tahun 2012 tanggal 13 november 2012 tentang

pengesahan badan hukum perseroan, sebagaimana terakhir diubah dengan akta nomor 6 tanggal 16 februari 2022 tentang perubahan anggaran dasar PT Pelindo solusi logistik yang dibuat. Perusahaan Induk akan bertindak sebagai arsitek strategis yang dibantu oleh koordinator regional, dan sub-holding sebagai pemilik bisnis sesuai dengan klaster bisnis masing-masing dengan empat peran utama yaitu:

- a. Arsitek Strategis dan pemilik konsel, bertugas untuk mendorong strategis dan mengelola portofolio keseluruhan, mengawasi pelaksanaan bisnis seluruh grup, mengatur komunikasi dengan para pemangku kepentingan di tingkat nasional.
- b. Koordinator regional, bertugas mengatur kegiatan bisnis di dalam cakupan wilayah kerjanya, mengatur komunikasi dengan para pemangku kepentingan dalam cakupan wilayah kerjanya.
- c. Pemilik bisnis, bertugas menghasilkan pendapatan melalui kegiatan pengoperasian bisnis pelabuhan, mendorong pelaksanaan operasional dan pelayanan yang lebih baik, dan mengatur kebijakan pelayanan pelabuhan.
- d. Operator bisnis, bertanggung jawab terhadap operasional pelayanan pelabuhan, dan mendorong peningkatan efisiensi keseluruhan grup.

IPC TPK sebagai penyedia pelayanan jasa terhadap terminal petikemas antar pulau dan internasional menyediakan berbagai pelayanan kepada para pengguna jasa. Pelayanan yang diberikan oleh IPC TPK antara

lain pelayanan kegiatan stevedoring, haulage, jasa penumpukan, receiving/delivery dan jasa petikemas lainnya.

a. Stevedoring

kegiatan membongkar peti kemas dari kapal ke dermaga/trailer atau memuat barang dari dermaga/trailer kedalam kapal.

b. Haulage

kegiatan layanan pengangkutan petikemas dengan menggunakan trailer/chassis dalam daerah area terminal dari dermaga ke lapangan penumpukan petikemas atau sebaliknya.

c. Jasa penumpukan

jasa penumpukan petikemas dilapangan penumpukan sampai dengan dikeluarkan dari lapangan penumpukan untuk dimuat atau diserahkan kepada pemiliknya.

d. Receiving/Delivery

kegiatan memindahkan barang dari penumpukan di gudang/lapangan penumpukan dan menyerahkan sampai tersusun diatas kendaraan di pintu gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya. Pelabuhan petikemas merupakan jasa layanan yang menunjang kegiatan yang ada di pelabuhan meliputi pelayanan behandle, PLP, Depo, Penumpukan, CFS, Plugging monitoring reefer, stuffing/stripping dan lainnya.

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk menghasilkan mutu tinggi dan berdaya saing kuat, dengan menjalankan kegiatan usaha antara lain sebagai berikut:

- 1) Penyedia atau pelayanan jasa kapal, penumpang dan barang, meliputi;
- 2) Penyedia atau pelayanan jasa dermaga untuk bertambat;
- 3) Penyedia dan pelayanan jasa dermaga untuk pelaksanaan kegiatan bongkar muat barang dan petikemas;
- 4) penyedia atau pelayanan jasa gudang dan tempat penimbunan barang, alat bongkar muat serta peralatan pelabuhan;
- 5) Penyedia atau pelayanan jasa terminal petikemas;
- 6) Penyedia atau pusat distribusi dan konsolidasi barang
- 7) Jasa berkaitan dengan pelabuhan meliputi;
- 8) Penyedia depo petikemas
- 9) Pelayanan dan pengisian air tawar dan minyak;
- 10) Penyedia fasilitas gudang pendingin;
- 11) Pengemasan dan pelabelan
- 12) Fumigasi dan pembersihan atau perbaikan kontainer
- 13) Pengusaha terminal.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menghitung uji Validitas, bandingkan nilai corrected item-total correlation (r hitung) dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau tersebut valid.

- a. Apabila : $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid.
- b. Apabila : $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Stres kerja X1	P1	0,416	0,256	Valid
	P2	0,424	0,256	Valid
	P3	0,372	0,256	Valid
	P4	0,684	0,256	Valid
	P5	0,576	0,256	Valid
	P6	0,691	0,256	Valid
	P7	0,586	0,256	Valid
	P8	0,580	0,256	Valid
	P9	0,507	0,256	Valid
	P10	0,671	0,256	Valid
Lingkungan Kerja X2	P1	0,706	0,256	Valid
	P2	0,532	0,256	Valid
	P3	0,740	0,256	Valid
	P4	0,745	0,256	Valid
	P5	0,666	0,256	Valid
	P6	0,569	0,256	Valid
Kinerja Pegawai Y	P1	0,538	0,256	Valid

Kinerja Pegawai Y	Item	r hitung	r tabel	Ket
	P2	0,655	0,256	Valid
	P3	0,590	0,256	Valid
	P4	0,741	0,256	Valid
	P5	0,582	0,256	Valid
	P6	0,660	0,256	Valid
	P7	0,377	0,256	Valid
	P8	0,303	0,256	Valid
	P9	0,569	0,256	Valid
	P10	0,524	0,256	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,256) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

variabel	reliabilitas coefficient	Alpha	Ket
X1	10 item	0,735	Reliabel
X2	7 item	0,690	Reliabel
Y	13 item	0,699	Reliabel

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel (Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai) dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran dan secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Mengenai hasil statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	59	30,00	48,00	40,3559	4,49813
Lingkungan Kerja	59	22,00	34,00	27,1864	2,82522
Kinerja Pegawai	59	47,00	62,00	54,2712	3,19930
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan hasil Uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

- a. Variabel Stres kerja (X1), dari data diatas tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 30 sedangkan nilai maksimum sebesar 48, nilai rata-rata Stres Kerja sebesar 40,3559 dan standar deviasi stres kerja adalah 4,49813.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2), dari data diatas tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 22 sedangkan nilai maksimum sebesar 34, nilai rata-rata Lingkungan kerja sebesar 27,1864 dan standar deviasi Lingkungan kerja adalah 2,82522.
- c. Kinerja Pegawai (Y), dari data diatas tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 47 sedangkan nilai maksimum sebesar 62, nilai rata-rata Kinerja pegawai sebesar 54,2712 dan standar deviasi Kinerja pegawai adalah 3,19930.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji linearitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test) dengan melihat signifikan dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi Normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik. Hasil uji Normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

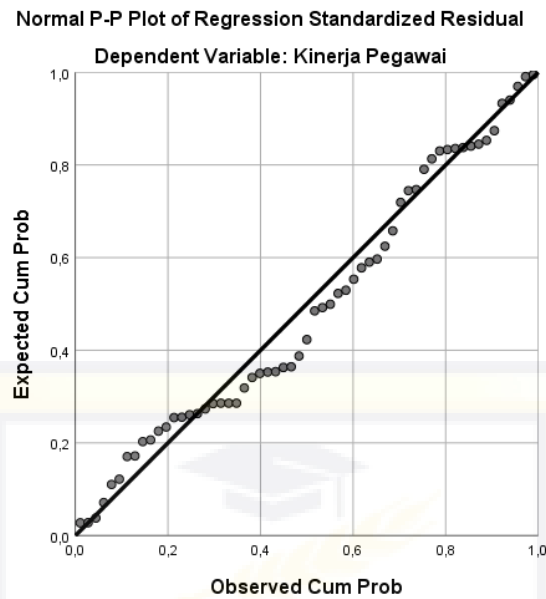
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^b	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,82560764
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,064
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan di atas 0,05 yaitu sebesar 0,061. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu Normal Probability plot-nya sebagai berikut :



Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4.5 Hasil uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	24,907	2,882		8,641	,000		
	Stres Kerja	,175	,056	,246	3,123	,003	,938	1,067
	Lingkungan Kerja	,820	,089	,724	9,200	,000	,938	1,067

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap

variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *toleransi* stres sebesar 0,938 dan lingkungan kerja sebesar 0,938. Selain itu nilai VIF untuk stres sebesar 1,067 dan lingkungan kerja 1,067. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multiko apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas (Ghozali,2013). Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

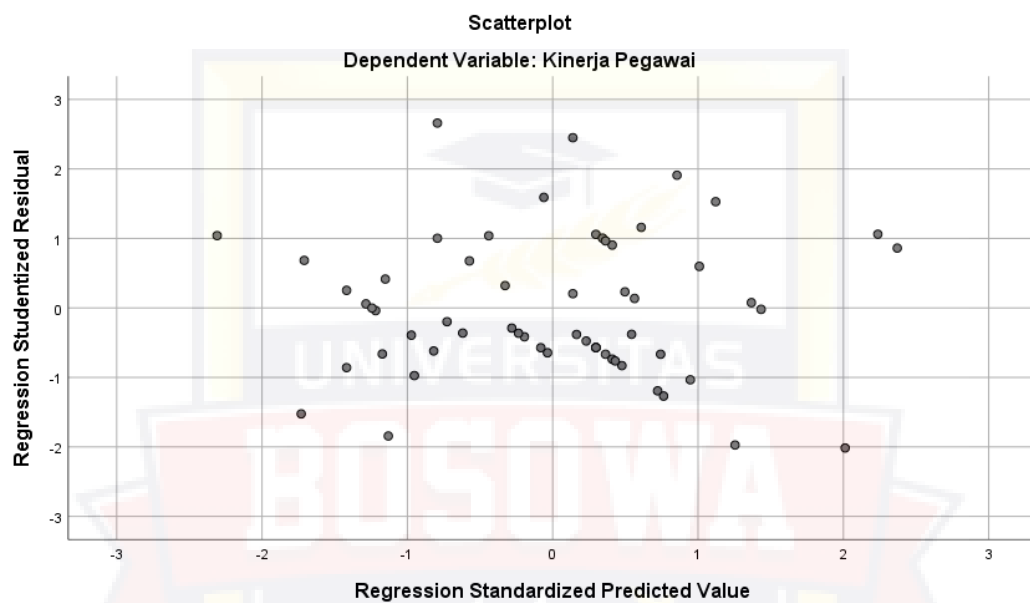
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,513	1,678		-,306	,761
	Stres Kerja	,017	,033	,073	,533	,596
	Lingkungan Kerja	,047	,052	,123	,902	,371

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.3 di atas terlihat bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel dinyatakan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar 4.3 di bawah ini :



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Untuk menguji pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil persamaan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil regresi seperti pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24,907	2,882		8,641	,000
	Stress Kerja	,175	,056	,246	3,123	,003
	Lingkungan Kerja	,820	,089	,724	9,200	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel Sig di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. (0,003) dengan taraf $\alpha = 5\%$
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. (0,000) dengan taraf $\alpha = 5\%$

a. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0.

1). Hasil Uji t (Parsial)

- a. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

$$\text{Rumus t tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,025 ; 56) = 2,003$$

Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik t

		Coefficient				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24,907	2,882		8,641	,000
	Stres Kerja	,175	,056	,246	3,123	,003
	Lingkungan Kerja	,820	,089	,724	9,200	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a). Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Variabel Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara Parsial.

H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel Stres kerja dan Kinerja Pegawai secara Parsial.

Diketahui nilai sig. Untuk Pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,123 > t$ tabel $2,003$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

b). Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan.

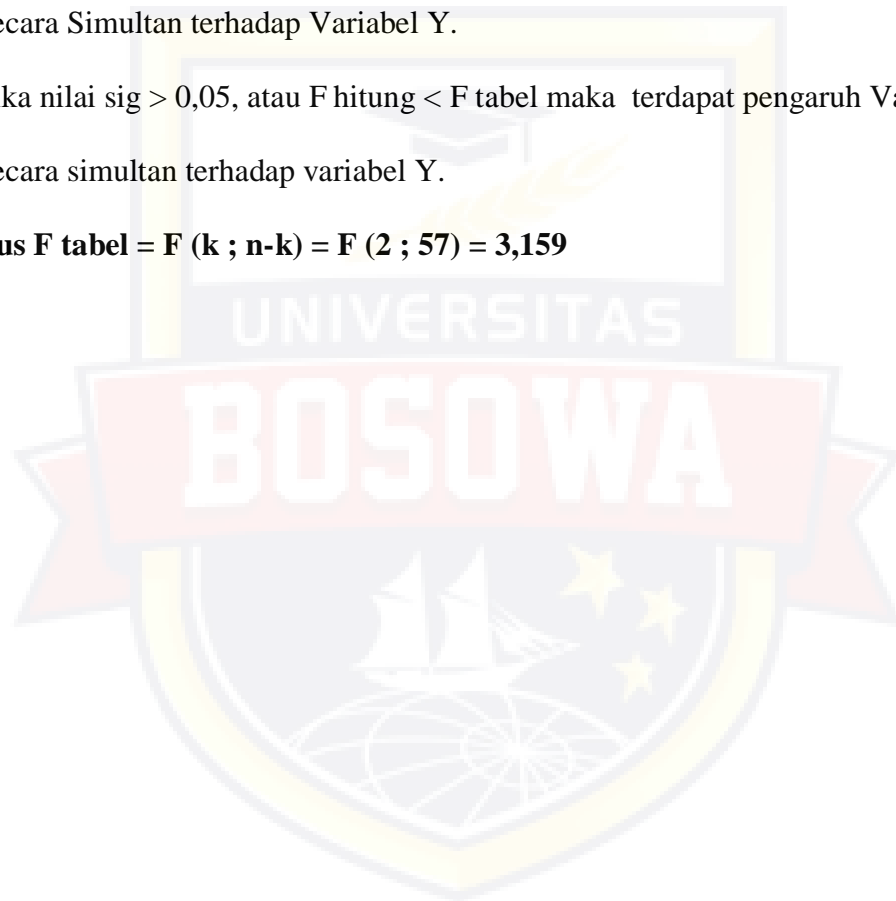
H_1 : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung $9,200 > t$ tabel $2,003$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

2). Hasil Uji F (Simultan)

- a. Jika nilai sig $< 0,05$, atau f hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh Variabel X secara Simultan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai sig $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel maka terdapat pengaruh Variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Rumus F tabel = F (k ; n-k) = F (2 ; 57) = 3,159



Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik f

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400,356	2	200,178	57,991	,000 ^b
	Residual	193,305	56	3,452		
	Total	593,661	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres Kerja

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan secara simultan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $57,991 > 3,159$.

3). Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerapkan variasi dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dengan nilai *adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,674	,663	1,85792
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai R Square sebesar 0,674, hal ini mengandung arti bahwa variabel X secara simultan terhadap variabel Y sebesar 67,4 %.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi dari variabel stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar selanjutnya perlu dikaji lebih lanjut dengan memberikan interpretasi antara hasil analisis yang dicapai dengan teori yang mendasari penulisan,

penjelasan ini diperlukan agar dapat diketahui kesesuaian teori dengan hasil penelitian yang dicapai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa kedua hipotesis yang diajukan semua memiliki signifikan, dengan kata lain ada dua hipotesis yang diterima dengan signifikan, untuk mengetahui bagaimana keadaan pengaruh antara variabel stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, Nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,003 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengintimidasi bahwa stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikan yang dimiliki variabel stres kerja lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2015) pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap karyawan (Studi kasus Pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo) analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan begitu juga dengan penelitian Wulandari (2016) pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian pabrikasi PG.Kebon Agung Malang). Penelitian ini menunjukkan bahwa

secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, Nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan terdahulu oleh Liana Sari(2016) Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang press Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan begitu juga dilakukan oleh Sobirin (2017) Pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru Yogyakarta Analisis regresi linear berganda Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT.Pelindo Terminal Petikemas Makassar yang tidak lain adalah terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PT.Pelindo Terminal Petikemas Makassar yang tidak lain adala terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan memberikan saran untuk mengatasi dan mengurangi kelemahan yang terjadi, yaitu sebagai berikut ;

1. Pengelolaan stres kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stres pegawai seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi pegawai setiap minggunya.
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai terutama kesediaan fasilitas di tempat kerja.
3. Bagi penelitian lain yang berniat melakukan penelitian ulang atau penelitian yang sejenis dengan penelitian ini, diharapkan dapat melakukan perbaikan. Perbaikan dapat dilakukan dengan menggunakan analisis data yang lebih lengkap atau dengan menambahkan beberapa variabel yang secara teoritis maupun empiris dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga diharapkan akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dibanding hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, Thamrin, A. Arifuddin Mane. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (1990). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2013) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanuddin Remmang dan Firman Menne. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management* e-ISSN: 2460-3767.
- Hikmat, Mahi. (2011). Metode Penelitian. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hamali, Yusuf Arif. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hanggraeni, Dewi. (2010). Pengelolaan Risiko Usaha. Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia, Jakarta.
- Isnaini, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Karyawan. Majangsari: PT. Putra Nugraha Sentosa.
- Juntika, S.d. (2010). Landasan Bimbingan dan Konseling. Bandung: PT Rosda Karya.
- Liana, Sari. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press.

- Muhammad Kafrawi Yunus. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi pada PT. BOSOWA SEMEN. *Economics Bosowa Jurnal*. 5(001)14-32.
- Newstrom. John W., Davis, Keith. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih bahasa, Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Ruliana, Poppy. (2016). *Komunikasi Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sasono, (2004). Mengelolah Stre Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi* VOL 3 NO.2.
- Supriyadi, Edi. (2014). *SPSS+Amos*. Jakarta: In Media. Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Berbasis Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta : Andi.
- Sobirin. (2017). *Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.PT. Madubaru.
- Wahyono, S.I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wilson. (2017). *Manajemen SDM Hubungan Industrial* Erlangga.

Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

Wulandari. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan bagian Pabrikasi PT. Kebon Agung Malang.



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Ijin 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.universitusbosowa.ac.id>

Nomor : A.0102/FEB/UNIBOS/II/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu Pimpinan
 PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar
 Di, -
 Tempat

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

Nama : Rizka
 NIM : 4519012050
 Program Studi : Manajemen
 No. Tlp/HP : 081340164441

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

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

Makassar, 20 Februari 2023
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Herminawaty Abubakar, SE., MM
 NIDN. 09-2412-680

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsip



MAKASSAR, 02 Maret 2023

Nomor : HM.03.05/2/3/1/MKSS/MKTH/TPMK-23
 Lampiran 1
 Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis UNIVERSITAS BOSOWA

Menunjuk surat Saudara Nomor : A.0202/FEB/UNIBOS/II/2023, tanggal 20 Februari 2023, perihal Permohonan izin penelitian, dengan ini disampaikan bahwa permohonan izin penelitian pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar di Divisi Keuangan dan Umum atas nama :

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	RIZKA	4519012050	MANAJEMEN

Program Studi Manajemen, pada prinsipnya dapat disetujui.

Penelitian dan pengambilan data dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Mempelajari Sistem dan Prosedur yang berlaku pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar;
- b. Membawa bukti telah melakukan vaksinasi ke-2;
- c. Tidak diperkenankan memasuki area Bongkar Muat tanpa mendapat persetujuan Manajemen dan mematuhi aturan yang berlaku pada Terminal Petikemas New Makassar;
- d. Selama melaksanakan penelitian diwajibkan memakai seragam almamater sekolah/kampus;
- e. Melaporkan hasil penelitian kepada Manajemen PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
- f. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdr. Ernesto Antonio Rohy No. Hp 085772211404.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

TERMINAL HEAD PETIKEMAS NEW MAKASSAR



MUHAMMAD SYUKUR, ST
 NIP. 103568



Jember, 24 Februari 2023
 Dipekarno No. 1 Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Dipindai dengan CamScanner

www.pelindotpk.co.id



2. Instrumen Penelitian

DAFTAR KUESIONER

A. Identitas Responden

Petunjuk : berilah tanda () pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
- c. Usia : () ≤ 25 tahun
 () ≥ 26 tahun – 36 tahun
 () ≥ 36 tahun
- d. Pendidikan Terakhir :
- () SMP
- () SMA
- () Diploma/Akademi
- () Strata 1
- e. Masa Kerja :tahun

B. Daftar Pernyataan

Petunjuk : berilah tanda () pada kolom jawaban sesuai dengan keadaan anda pada pertanyaan yang telah disediakan berikut ini :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pertanyaan

1. Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
A.	Fisik					
1.	Ketakutan yang timbul karena kesalahan kerja mengakibatkan detak jantung saya tidak norma					
2.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak membuat saya sakit kepala.					
3.	Pekerjaan yang diberikan tidak membuat jantung saya berdebar.					
B.	Psikologi					
4.	Saya tidak merasa cemas apabila pekerjaan saya belum selesai.					
5.	Saya tidak mudah marah apabila tugas yang diberikan terlalu banyak.					
6.	Saya tidak merasa pesimis apabila ada hasil pekerjaan yang lebih baik daripada saya.					
7.	Semua rekan kerja saya dapat berkomunikasi dengan baik.					
C.	Perilaku					
8.	Saya tidak mengonsumsi obat-obatan/alcohol.					
9.	Saya tidak mengalami gangguan sebelum tidur.					
10.	Saya tidak merasa gelisah apabila diberikan tugas yang berlebih.					

2. Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
D.	Penerangan(cahaya)					
1.	Ruangan tempat saya bekerja dengan cahaya yang terang dapat membuat saya lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan.					
2.	Kondisi penerangan cahaya di ruangan tempat kerja saya sudah baik.					
E.	Kondisi Suara					
3.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari keramaian.					
F.	Penggunaan Warna					
4.	Pemilihan warna yang tepat pada dinding ruang kerja saya membuat saya merasa nyaman sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5.	Pemilihan warna didalam ruangan kerja cukup baik.					
G.	Musik					
6.	Adanya alunan musik di ruangan kerja saya membuat lebih konsentrasi.					
7.	Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, membuat semangat.					

3. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
H.	Kualitas					
1.	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
2.	Saya mampu merekomendasikan serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.					
3.	Kualitas pekerjaan yang sangat bagus.					

I.	Kuantitas					
4.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
5.	Saya mampu mengembangkan solusi alternatif dalam sebuah pekerjaan.					
6.	Saya mempunyai kemampuan kerja yang baik.					
J.	Ketepatan Waktu					
7.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
8.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Waktu pekerjaan yang diberikan kepada saya digunakan secara efisien.					
K.	Efektivitas					
10.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
11.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan harapan.					
L.	Kemandirian					
12.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan.					
13.	Saya dapat bekerja menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih banyak.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti dalam melengkapi penelitian saya.

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jabatan :
- c. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
- d. Umur :
- e. Pendidikan terakhir :
- f. Masa Kerja : tahun

2. Petunjuk Penelitian

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda () pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) =1

Tidak Setuju (TS) =2

Kurang Setuju (KS) =3

Setuju (S) =4

Sangat Setuju (SS) =5

3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

a. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	t hitung	r tabel	Ket
Stres Kerja X1	P1	0,416	0,256	Valid
	P2	0,424	0,256	Valid
	P3	0,372	0,256	Valid
	P4	0,684	0,256	Valid
	P5	0,576	0,256	Valid
	P6	0,691	0,256	Valid
	P7	0,586	0,256	Valid
	P8	0,580	0,256	Valid
	P9	0,507	0,256	Valid
	P10	0,671	0,256	Valid
Lingkungan Kerja X2	P1	0,706	0,256	Valid
	P2	0,532	0,256	Valid
	P3	0,740	0,256	Valid
	P4	0,745	0,256	Valid
	P5	0,666	0,256	Valid
	P6	0,569	0,256	Valid
Kinerja Pegawai Y	P1	0,538	0,256	Valid
	P2	0,655	0,256	Valid
	P3	0,590	0,256	Valid
	P4	0,741	0,256	Valid
	P5	0,582	0,256	Valid
	P6	0,660	0,256	Valid
	P7	0,377	0,256	Valid
	P8	0,303	0,256	Valid
	P9	0,569	0,256	Valid
	P10	0,524	0,256	Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

variabel	reliabilitas coefficient	Alpha	Ket
X1	10 item	0,735	Reliabel
X2	7 item	0,690	Reliabel
Y	13 item	0,699	Reliabel

4. Lampiran Data Mentah

TABULASI DATA

a. Tabulasi Stres Kerja

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Tota l
1.	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	40
2.	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	39
3.	4	5	2	4	5	3	5	4	4	4	40
4.	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	37
5.	2	4	4	3	3	3	5	4	4	4	36
6.	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	37
7.	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
8.	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	34
9.	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
10.	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	35
11.	3	3	3	2	5	2	4	4	3	3	32
12.	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	41
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
14.	4	2	4	4	5	4	5	3	3	4	38
15.	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	36
16.	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	45
17.	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	41
18.	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	44
19.	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	42
20.	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	42
21.	4	4	4	2	5	4	5	3	4	4	39
22.	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	43
23.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
24.	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	42
25.	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	37
26.	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	34
27.	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	39
28.	2	4	3	4	5	4	4	5	5	5	41
29.	2	1	3	3	2	3	3	5	5	3	30
30.	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
31.	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
32.	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
33.	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	38

34.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
35.	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	40
36.	4	4	2	3	5	4	2	5	5	4	38
37.	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
38.	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
39.	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	45
40.	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	43
41.	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	43
42.	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
43.	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	41
44.	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
45.	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	46
46.	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
47.	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	44
48.	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	42
49.	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	43
50.	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	44
51.	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	43
52.	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	41
53.	4	4	5	5	3	3	3	5	3	5	40
54.	4	3	3	5	4	5	4	5	3	5	41
55.	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	44
56.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
57.	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	41
58.	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	46
59.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48

b. Tabulasi Lingkungan Kerja

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Tota l
1.	4	5	3	5	5	4	4	30
2.	4	3	4	4	5	4	5	29
3.	4	4	4	4	4	4	4	28
4.	4	4	4	3	4	4	4	27
5.	4	3	3	3	3	4	4	24
6.	4	4	4	4	4	2	2	24
7.	3	4	3	3	3	4	4	24
8.	3	3	5	4	4	4	3	26

49.	4	5	4	4	4	5	5	31
50.	4	4	3	3	4	3	4	25
51.	4	4	4	4	4	4	4	28
52.	4	4	4	4	4	4	4	28
53.	5	4	4	4	4	4	4	29
54.	5	4	4	4	4	4	4	29
55.	5	5	4	5	5	5	5	34
56.	4	5	2	4	4	5	5	29
57.	3	3	3	4	3	4	4	24
58.	3	3	4	3	3	3	3	22
59.	3	4	3	3	4	4	5	26

c. Tabulasi Kinerja Pegawai

NO	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	Tota l
1.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	60
2.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	54
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
6.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	51
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51
8.	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	54
9.	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	47
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	55
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	54
13.	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	59
14.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	54
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
16.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	56
17.	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	57
18.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	58
19.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	54
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	54
21.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54
22.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	55
23.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	57

24.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	62
25.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	57
26.	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	49
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51
28.	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	54
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	50
30.	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	51
31.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	50
32.	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	60
33.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
34.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
39.	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	57
40.	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	48
41.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
42.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	56
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
44.	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	57
45.	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	54
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
47.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	56
48.	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	57
49.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	58
50.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	55
51.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	54
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
53.	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	55
54.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	58
55.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	62
56.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	58
57.	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	50
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
59.	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	55

5. Lampiran Analisis dan Hasil Pengujian hipotesis

A. Uji Asumsi Klasik

1. Data hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

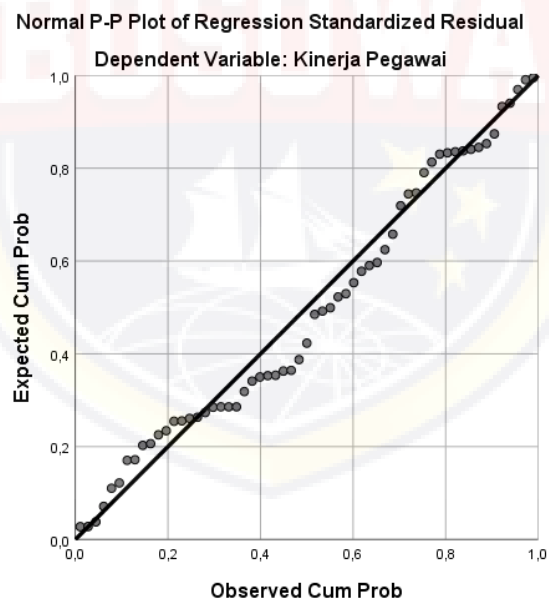
Unstandardized
Residual

N		59
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82560764
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,064
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



2. Data hasil Uji Multikolinearitas

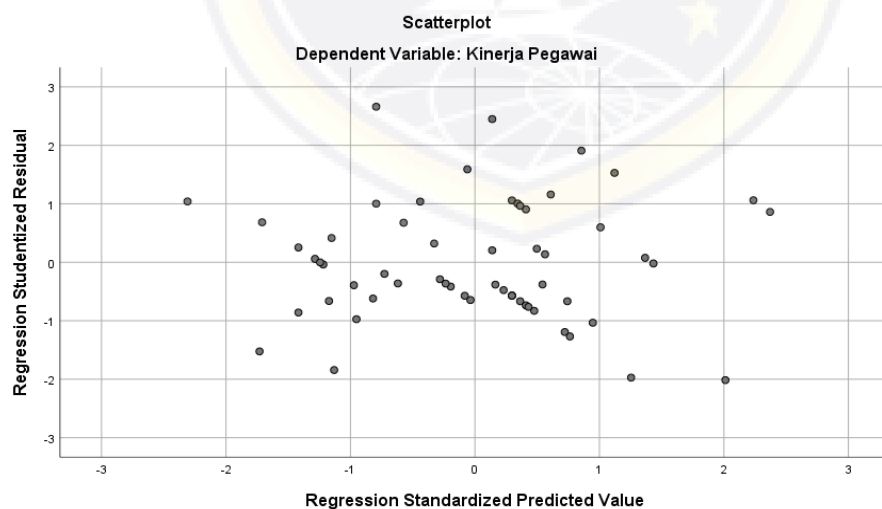
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,907	2,882		8,641	,000		
	Stres Kerja	,175	,056	,246	3,123	,003	,938	1,067
	Lingkungan Kerja	,820	,089	,724	9,200	,000	,938	1,067

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Data hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,513	1,678		-,306	,761
	Stres Kerja	,017	,033	,073	,533	,596
	Lingkungan Kerja	,047	,052	,123	,902	,371

a. Dependent Variable: Abs_RES



B. Uji Regresi Linear Berganda

1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,907	2,882		8,641	,000
	Stres Kerja	,175	,056	,246	3,123	,003
	Lingkungan Kerja	,820	,089	,724	9,200	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Hasil Uji f**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400,356	2	200,178	57,991	,000 ^b
	Residual	193,305	56	3,452		
	Total	593,661	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,674	,663	1,85792

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

C. Uji Statistik Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	59	30,00	48,00	40,3559	4,49813
Lingkungan Kerja	59	22,00	34,00	27,1864	2,82522
Kinerja Pegawai	59	47,00	62,00	54,2712	3,19930
Valid N (listwise)	59				