**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK**

**(BRANCH MANADO)**

SKRIPSI

*Disusun Guna Memenuhi Salah Satu Syarat*

*Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan*

*Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

**Oleh :**

**ALGARISIA JULIA SONETA LONGDONG**

**NIM. 14 053 039**

****

**POLITEKNIK NEGERI MANADO**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

**2018**

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL................................................................................... i

ABSTRAK................................................................................... ii

MOTTO................................................................................... iv

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING................................. v

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN................................. vi

LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI................................. vii

BIOGRAFI................................................................................... viii

KATA PENGANTAR ................................. ix

DAFTAR ISI................................. xi

DAFTAR TABEL................................. xiv

DAFTAR GAMBAR................................. xv

DAFTAR LAMPIRAN................................. xvi

#

**BAB I PENDAHULUAN** 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Perumusan Masalah 7

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian 7

**BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**  9

2.1 Konsep Stres Kerja 9

 2.1.1 Pengertian Stres Kerja 9

 2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja 10

 2.1.3 Indikator-Indokator Stres Kerja 10

 2.1.4 Pendekatan Stres Kerja 11

 2.1.5 Cara Mengelolah Stres 12

 2.2 Konsep Lingkungan Kerja 13

 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja 13

 2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik 14

 2.2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik 16

 2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja 17

 2.3 Konsep Prestasi Kerja 18

 2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja 18

 2.3.2 Dimensi dan Indikator-Indikator Prestasi Kerja 19

 2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja 20

 2.3.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja 21

 2.4 Hubungan Antar Variabel 23

 2.4.1 Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja 23

 2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja 24

 2.4.3 Hubungan Stres Kerja dan Lingkungan

 Kerja terhadap Prestasi Kerja 24

 2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan 25

 2.6 Kerangka Berpikir 28

 2.7 Hipotesis 30

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** 31

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 31

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian 31

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data 32

 3.3.1 Jenis Data 32

 3.3.2 Metode Pengumpulan Data 32

 3.4 Populasi dan Sampel 33

 3.4.1 Populasi 33

 3.4.2 Sampel 33

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya 34

 3.5.1 Definisi Operasional Stres Kerja (X1) 34

 3.5.2 Definisi Operasional Lingkungan Kerja (X2) 34

 3.5.3 Definisi Operasional Prestasi Kerja (Y) 35

3.6 Metode Analisis 36

 3.6.1 Analisis Deskriptif 36

 3.6.2 Total Skor 36

 3.7 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas 36

 3.7.1 Uji Validitas 36

 3.7.2 Uji Reliabilitas 37

 3.7.3 Analisis Korelasi 38

 3.7.4 Regresi Linear Berganda 39

 3.7.5 Pengujian Hipotesis 40

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** 43

4.1 Gambaran Umum Perusahaan 43

 4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk 43

 4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan 46

 4.1.3 Visi dan Misi PT. Midi Utama Indonesia, Tbk 46

 4.1.4 Sumber Daya Perusahaan 47

 4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan 49

 4.1.6 Uraian Kerja (*Job Description)* 50

4.2 Hasil Analisis 54

 4.2.1 Karakteristik Responden 54

 4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik 56

 4.2.3 Total Skor Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan

 Prestasi Kerja 59

 4.2.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 62

 4.2.4.1 Uji Validitas 63

 4.2.4.2 Uji Reliabilitas 65

 4.2.5 Hasil Regresi dan Korelasi 66

 4.2.6 Analisis Grafik 72

 4.2.7 Uji t dan Uji f 74

4.3 Pembahasan 79

 4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

 Karyawan 79

 4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi

 Kerja Karyawan 81

 4.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

 Terhadap Prestasi Kerja Karyawan 81

4.4 Pengelolaan Stres Kerja dan Peningkatan Lingkungan

 Kerja yang Dapat Meningkatkan Prestasi Kerja 83

 4.4.1 Pengelolaan Stres Kerja untuk Meningkatkan

 Prestasi Kerja 83

 4.4.2 Pengelolaan Lingkungan Kerja Kerja untuk

 Meningkatkan Prestasi Kerja 85

# **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** 87

#  5.1 Kesimpulan 87

#  5.2 Saran 88

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan zaman yang semakin modern ini, sudah begitu banyak perusahaan-perusahaan yang dibangun. Yaitu perusahaan dibidang ekstraktif, industri atau manufaktur, agraris, jasa, dan dagang. Untuk itu perusahaan-perusahaan dituntut untuk lebih cermat dalam melihat dan memanfaatkan segala peluang yang ada agar perkembangan perusahaan dapat seiring dengan perkembangan zaman ke arah positif. Disamping itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain yang telah maju atau mempertahankan kualitas perusahaan.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016:1), Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang menfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan *(asset)* utama organisasi yang harus dikelolah dengan baik. Jadi manajemen sumber daya manusia lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk menangani suatu tugas/pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan yaitu keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan yaitu bekerja dengan mencapai hasil yang berkualitas.

Dalam hal ini, faktor prestasi dipandang sebagai suatu aspek penting. Karena melalui prestasi, seseorang dapat didorong untuk melakukan pekerjaannya agar memiliki hasil yang berkualitas, baik dari segi hasil pekerjaan maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Seseorang akan terdorong untuk melakukan hal tersebut karena Ia berpikir jika melakukan pekerjaan dengan baik pasti hasil penilaian prestasi kerja akan baik pula. Menurut Bernadin dan Russel (1993) *dalam* Sutrisono (2010:150), prestasi adalah catatan tentang hasil -hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja mendukung peningkatan kerja karyawan agar terdorong melakukan pekerjaan dengan baik, yang dapat dilihat dari tindakan karyawan yaitu: (1) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (2) pekerjaan yang di hasilkan berkualitas dan (3) mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan masalah yang di hadapi, yaitu masalah dalam pekerjaan.

Selain prestasi kerja, lingkungan kerja juga memberi dampak terhadap suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Setiap karyawan tentu dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersahabat. Menurut Daft & Marcic (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan pendapat tersebut, lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam aktifitas bekerja baik secara fisik maupun nonfisik. Yang dimaksud lingkungan fisik yaitu, lingkungan sekitar tempat karyawan melaksanakan aktifitas kerja dan lingkungan nonfisik adalah hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lain dan hubungan karyawan dengan atasan atau pimpinan perusahaan. Dengan demikian, lingkungan kerja penting untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yaitu dengan memperhatikan: (1) dan (2) terjalinnya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan atasan atau pimpinan perusahaan.

 Selain lingkungan kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan stres kerja yang dialami setiap karyawan. Karena stres kerja yang tinggi dapat memberikan hasil kerja yang tidak berkualitas, begitupun sebaliknya jika stres kerja rendah maka karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan standar perusahaan. Kenapa harus ada stres dalam bekerja? Karena menurut Menurut Rivai & Sagala (2013:1008), stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik perasaaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Jadi, dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak pernah bebas dari yang namanya kesulitan dalam bekerja apalagi dibarengi dengan tekanan dan juga alasan-alasan pribadi. Hal tersebut dapat menghambat karyawan untuk bekerja dan menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan serta waktu penyelesaian kerja yang tepat. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan keberadaan masing-masing karyawan. Yaitu dengan memperhatikan: (1) jumlah karyawan yang sesuai dengan tugas kerja yang diberikan perusahaan dan (2) memiliki peran kerja yang sesuai dengan bidang kerjanya.

 Sejalan dengan hal tersebut, PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado) sebagai salah satu perusahaan retail yang bergerak di bidang perdagangan umum termasuk perdagangan toserba/swalayan dan minimarket, dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah memperhatikan faktor tenaga kerja yang mampu bersaing dan menciptakan suatu hasil pekerjaan yang dapat memenuhi standar operasional perusahaan yaitu hasil kerja yang berbobot atau berkualitas. Pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado), ada beberapa karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Hal ini terindikasi dari kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kuantitas karyawan, yang berarti jumlah pekerjaan yang diberikan banyak sedangkan jumlah karyawan hanya sedikit akibatnya karyawan merasa terbeban terhadap tugas kerja yang di berikan. Seringkali tuntutan peran yang berbeda, dimana ada pekerjaan yang harus diselesaiakan dengan jangka waktu yang cepat sehingga departemen lain harus turut berperan dalam tugas pekerjaan dari departemen lainnya karena jumlah karyawan dalam departemen sangat kurang. Contohnya di departemen HRD (rekrutmen) hanya terdiri dari satu (1) orang karyawan. Hal ini seringkali menimbulkan emosi dari setiap karyawan meningkat karena terlalu banyak peran dalam bekerja dan mengakibatkan kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan ini dapat diselesaikan apabila stres kerja menurun. Dan jika masalah ini semakin kompleks dibiarkan, maka akan mempengaruhi prestasi kerja PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado).

 Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, lingkungan kerja PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado) juga belum sepenuhnya memadai. Hal tersebut dilihat dari kondisi fisik ruang kerja yang tidak leluasa bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan nyaman. Keterbatan kapasitas ruangan bukan hanya di ruang kerja saja melainkan di ruangan meeting, ruang tamu, ruang tunggu, gudang, bahkan ruang arsip yang hampir penuh dengan dokumen arsip padahal usia bangunan perusahaan belum mencapai satu (1) tahun. Lingkungan nonfisik juga yang mempengaruhi pekerjaan karyawan adalah hubungan karyawan satu dengan karyawan lain dan hubungan karyawan dengan atasan yang tidak berjalan baik. Hal ini dilihat dari hubungan antara karyawan dengan atasan/pimpinan perusahaan yang kurang sependapat dalam menangani masalah-masalah yang terjadi di perusahaan mengakibatkan komunikasi antar satu sama lain tidak terjalin dengan baik. Melihat pentingnya faktor lingkungan kerja, maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal di atas dengan bijaksana agar tercapainya prestasi kerja karyawan.

Dilihat dari pengelolaan stres kerja yang kurang baik dan peningkatan lingkungan kerja yang masih kurang mengakibatkan prestasi kerja menurun. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang belum mencapai hasil kerja yang baik karena seringkali pekerjaan yang dilakukan tidak selesai tepat waktu, sehingga harus melanjutkan pekerjaan pada hari berikutnya sementara sudah ada pekerjaan yang baru, yang akan diselesaikan. Kurang inisiatif dalam menangani masalah yang timbul di perusahaan, mengakibatkan perusahaan harus mengalami masalah tersebut secara terus-menerus. Untuk itu PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado), harus memperbaiki stres kerja dengan mengelolah stres yang dalami dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif agar prestasi kerja meningkat.

 Dari uraian di atas maka penulis tertarik mengangkat judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado)”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan lebih banyak dari jumlah karyawan.
2. Melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang kerja.
3. Ruangan yang ada diperusahaan, seperti: Ruang kerja, ruang meeting, ruang tamu, ruang tunggu, ruang arsip dan gudang belum kondusif dalam menunjang aktifitas kerja karyawan karena keterbatasan ukuran ruangan.
4. Hubungan karyawan dengan atasan yang kurang terjalin dengan baik.
5. Pekerjaan sering tidak selesai tepat pada waktunya.
6. Kurangnya inisiatif karyawan dalam menghadapi masalah yang timbul di perusahaan. Seperti masalah pencapaian target perusahaan.

**1.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh stres kerja pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado)?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado)?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado)?

**1.4 Tujuan Dan Manfaat**

1. Tujuan Penelitian
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado).
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado).
5. Untuk memberikan gambaran pengelolaan stres kerja dan peningkatan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado).
6. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

 Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk memecahkan masalah yang sedang terjadi yang berkaitan dengan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk (Branch Manado).

1. Bagi pihak akademisi

 Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan.

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman dalam melaksanakan penelitian ilmiah serta mampu mengemukakan konsep konsep ilmiah yang terkait dengan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja serta mampu memecahkan masalah yang sedang terjadi di perusahaan. Disamping itu juga dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk peneliti

**BAB II**

**KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

**2.1 Konsep Stres Kerja**

**2.1.1 Pengertian Stres Kerja**

 Salah satu masalah yang pasti yang akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus di atasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

 Menurut Handoko (2008:200), stres merupakan kondisi ketegangan yang merupakan emosi proses berpikir, konflik dan kondisi seseorang. Rivai & Sagala (2013:1008), juga berpendapat bahwa stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik perasaaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan bekembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

 Secara umum terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individual dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat memengaruhi kehidupan juga bagi kesehatan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya prestasi kerja dan aktivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

**2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

 Menurut Siagian (2006:300), sumber-sumber stres pada dasarnya dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganngu konsetrasinya, konflik antara karyawan dan pihak lain, di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan nilai sistem yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

**2.1.3 Indikator-Indikator Stres Kerja**

Menurut pendapat Mulyadi (2003:90), indikator-indikator stres kerja terbagi atas lima yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi: beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja.
2. Stres karena peran, antara lain: ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal, meliputi: kerjasama antar teman dan hubungan dengan pimpinan.
4. Pengembangan karier, meliputi: promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya dan keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, antara lain: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

**2.1.4 Pendekatan Stres Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2013:1008), terdapat dua pendekatan stres, yaitu pendekatan individu dan perusahaan.

1. Pendekatan individu meliputi :
2. Meningkatkan keimanan
3. Melakukan meditasi dan pernapasan
4. Melakukan kegiatan olahraga
5. Melakukan relaksasi
6. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
7. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
8. Pendekatan perusahaan meliputi :
9. Melakukan perbaikan iklim organisasi
10. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
11. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
12. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
13. Melakukan restruturasi tugas
14. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

**2.1.5 Cara Mengelolah Stres**

Seseorang manajer yang selalu mengabaikan masalah perekrutan karyawan yang dilihat dari kurangnya jumlah karyawan, keabsenan, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gelaja dan menganalisis dibelakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (*training*), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan. Dari semua kemungkinan tersebut, stres tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi, langkah paling pertama dari program penganggulangan stres ialah mengakui bahwa stres itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stres harus menentukan lebih dahulu ada tidaknya stres dan penyebab keberadaannya.

Berdasarkan pendapat Rivai & Sagala (2013:1010), ada tiga program penanggulangan stres kerja yaitu:

1. Program klinis. Program ini harus dilakukan oleh orang yang berwenang dan yang mempunyai kemampuan dan ahli dalam bidang tersebut. Karena ini akan berhungan dengan pengobatan secara mental. Yaitu diagnosis, pengobatan, penyaringan, dan pencegahan.
2. Program keorganisasian. Program ini lebih luas meliputi seluruh karyawan. Yaitu pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi, pembentukan kelompok kerja otonom, pembentukan jadwal kerja variabel, penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.
3. Penanggulangan secara mandiri. Program ini diatur oleh diri sendiri. Maksudnya ialah pengendalian terhadap diri sendiri untuk terhindar dari stres lebih besar berdampak pada diri sendiri. Jadi seseorang tersebut yang akan menetukan dirinya akan menghadapi situasi sulit sehingga mengalami stres atau tidak. Dengan melatih diri dari kegiatan-kegiatan yang tidak berpengaruh terhadap tekanan yang terlalu berat melainkan ada dalam kegiatan-kegiatan yang membawa dampak positif bagi diri sendiri.

**2.2 Konsep Lingkungan Kerja**

**2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja**

Menurut Robbins & Coulter (2011:14), lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Berbeda dengan Daft & Marcic (2011:14), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Luthans (2015:14), berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

 Dapat disimpulkan lingkungan kerja dari menurut para ahli bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau daerah karyawan melakukan pekerjaan yang merupakan salah satu faktor pendukung dalam melakukan pekerjaan demi mencapai prestasi kerja karyawan.

**2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

 Menurut Maryati (2014:139), lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika pekerja atau karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat. Peningkat produktivitas secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik.

 Ada lima (5) faktor-faktor lingkungan fisik yang berpengaruh terhadap kenyamanan kerja yaitu: pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan, menurut pendapat Alex S. Nitiseminto (2002:18) yaitu diuraikan sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

**2.2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti *dalam* Khoiri (2013:30), 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 hubungan dengan bawahan. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan, menurut Kisworo *dalam* Khoiri (2013:30).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: hubungan antara pegawai dan hubungan dengan atasan.

Menurut Maryati (2014:180), hubungan dengan atasan ialah:

1. Membantu atasan dalam melakukan kebijakan
2. Membantu atasan menyediakan informasi untuk keputusan manajerial

Sedangkan hubungan antara pegawai ialah:

1. Melakukan koordinasi
2. Melakukan kerja sama

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan sesama karyawan ataupun hubungan hubungan kerja antara atasan dan bawahannya.

**2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2013), manfaat lingkungan kerja adalah:

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan terlalu dengan tepat sesuai standar kerja dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

**2.3 Konsep Prestasi Kerja**

**2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Byars dan Rue (2004:251) Prestasi Kerja adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaan dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya.

Prabu (2009) *dalam* Sutrisno (2010:151), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hasibuan (2007) *dalam* Sutrisno (2010:151), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sirait (2006:128), menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah proses evaluasi untuk unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

Prestasi kerja seorang karyawan adalah hal sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi, organisasi, manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi, organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit.

Dari definisi-definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang dilakukan dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan keahlian atau kecakapan dan kesungguhan dalam menyelesaiakan tanggung jawab tersebut.

**2.3.2 Dimensi dan Indikator-Indikator Prestasi Kerja**

Sutrisno (2010:152), mengatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

1. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

1. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

1. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

1. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

1. Disiplin waktu absensi

Tingkat kecepatan waktu dan tingkat kehadiran.

**2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Sirait (2006:128), penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau untuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para manager atau supervisior bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih dibawah standar, sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki.

Penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup :

1. Menetapkan standar kerja
2. Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk memotovasi karyawan agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

**2.3.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

 Menurut Werther dan Davis *dalam* Sirait (2006:129), manfaat penilaian prestasi kerja adalah:

1. Memperbaiki prestasi kerja.

Prestasi yang sudah baik harus ditingkatkan lagi dan prestasi yang buruk harus segera diperbaiki.

1. Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi.

Kompensasi tidak boleh statis, tetapi harus bersifat dinamis, yaitu dinamis dalam pengertian menurut harga pasar dan kontingensi (dihubungkan dengan prestasi pegawai masing-masing). Pembayaran akan memotivasi pegawai, jika pembayaran tersebut sesuai dengan prestasi kerjanya.

1. Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer dan demosi).
2. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja, kita dapat menetapkan materi latihan dan pengembangan.

1. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier.

Pegawai yang sekarang bekerja di bidang X sebenarnya ahli dalam bidang Y, maka sebenarnya pegawai tersebut dapat diarahkan untuk pekerjaan dibidang X.

1. Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf (*staffing process deficiencies).*

Dalam hal penempatan staf, misalnya menempatkan orang dari satu jabatan ke jabatan lain, tetapi ternyata jika ternyata setelah kita evaluasi prestasi kerja karyawan tersebut rendah, kita tidak boleh langsung menyalahkan bahwa pegawai itu ‘tidak becus’, tetapi mungkin penempatannya yang tidak tepat. Dengan *staffing* yang baik, karyawan akan merasa puas dan hal ini akan memberi keuntungan bagi organisasi.

1. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.

Uraian jabatan belum tentu baik. Jadi dengan penilaian prestasi kerja, kita dapat menganalisis uraian jabatan yang telah kita susun.

1. Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
2. Mencegah adanya diskriminasi.

Misalnya A dinaikkan pangkatnya dan B tidak dipromosikan. Promosi A dilakukan tanpa alasan tertentu, dalam hal ini B dapat merasakan adanya diskriminasi. Tetapi, jika ada penilaian unjuk kerja, hal tersebut tidak akan dirasakan sebagai suatu diskriminasi.

Gambar 1 menggambarkan elemen-elemen kunci sistem penilaian prestasi kerja menurut Werther dan Davis adalah sebagai berikut:

Kinerja/ Penilaian Umpan balik

prestasi kerja prestasi kerja Karyawan

karyawan

 Ukuran-ukuran

 prestasi kerja

 Kriteria yang

 berkaitan dengan

 prestasi kerja

Keputusan-keputusan Catatan-catatan

Personalia (*record*) karyawan

 **Gambar 1. Penilaian Prestasi Kerja**

Sumber : Sirait. 2006. *Memahami aspek-aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi,*Jakarta:Grasindo, h.130.

**2.4 Hubungan Antar Variabel**

**2.4.1 Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja**

Stres kerja dapat membantu tetapi juga dapat memiki peran yang salah. Secara sederhana hal ini berarti dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingat stres. Hal ini tentu saja berdampak bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja. Ada korelasi antara stres dengan prestasi kerja. Menurut Higgins *dalam* Husein Umar (2008:35), bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah tetapi jika stres sudah maksimal, tantang kerja jangan ditambah karena tidak akan lagi meningkatkan prestasi, tetapi akan menurunkan prestasi kerjanya. Hal ini tentu akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Faktor stres kerja merupakan salah satu aspek yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Rivai & Sagala (2013:1008), berpendapat bahwa stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik perasaaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Jadi stres kerja sebenarnya dapat meningkatan prestasi kerja karyawan karena dalam mencapai suatu prestasi harus ada tantangan-tantangan yang didalamnya yaitu stres. Namun jika stres sudah mencapai titik maksimal hal itulah yang akan menurunkan prestasi kerja.

**2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja**

Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Dalam melaksanakan sesuatu seseorang cenderung menyukai hal-hal yang nyaman bagi dirinya agar apa yang sementara dilaksanakan akan selesai dengan baik. Begitu pula dengan menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Setiap karyawan akan merasa nyaman jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

 Seperti pendapat Luthans (2015), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Keadaan lingkungan yang dapat mendukung kinerja karyawan tentu saja mendukung bagi perusahaan juga. Sehingga jika lingkungan yang baik dapat memberikan nilai yang baik bagi perusahaan, tentu saja prestasi kerja juga akan meningat secara signifikan.

**2.4.3 Hubungan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hubungan stres kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Jika perusahaan memperhatikan stres kerja yang berlebihan maka prestasi kerja akan tercapai begitupula jika lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Untuk itu jika perusahaan ingin memperoleh prestasi kerja yang memuaskan maka dengan mengurangi stres kerja dan meningkatkan prestasi kerja.

**2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Tata Ruang dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado” oleh Oxilia Pangemanan (2016). Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa tata ruang dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.

Selain itu, terdapat juga penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado” oleh Sentiel Rajawange (2015). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.

Selanjutnya, penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II” oleh Charles R. Tuwaidan (2016). Dari hasil analisis terdapat