

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN  
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

**Skripsi**

**Oleh**

**MERSA CANDRA PRATAMA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**Mersa Candra Pratama**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas pada bagian ini adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Setiap pegawai dalam suatu organisasi ingin mempunyai lingkungan kerja yang nyaman agar dapat meningkatkan kualitas kinerja. Stres kerja selalu menghampiri setiap pegawai, dengan tuntutan pekerjaan yang banyak membuat pegawai akan mengalami tekanan yang berat serta ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut. Hal itulah yang dapat menimbulkan frustrasi, absensi yang meningkat dan sebagainya. Demikian halnya dengan yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Masalah yang dihadapi oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung dalam lingkungan kerja adalah kurang efektif dan fasilitas penunjang yang tidak memadai membuat pegawai akan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja serta banyaknya tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dengan fasilitas yang kurang efektif. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Hipotesis yang dirumuskan yaitu lingkungan kerja

dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Hasil penelitian dan pembahasan diperoleh Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $(22,864) > F_{tabel}$   $(3,10)$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000  $< 0,05$  maka  $H_a$  didukung dan  $H_0$  tidak didukung yang berarti bahwa lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Secara parsial variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Saran dalam penelitian ini ditujukan kepada Kepala Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, sebaiknya memperhatikan kualitas suhu dalam lingkungan kerja pegawai agar para pegawai menjalankan tugas dengan nyaman dan efektif. Serta memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan para pegawai, sedangkan untuk para pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi pimpinan dan menjalankan peran dan fungsinya masing-masing agar meningkatkan kinerja pegawai, dan lebih memperhatikan tunjangan para pegawai dan para pegawai harus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tunjangan yang diterima.

Kata kunci: *Lingkungan kerja, stres kerja, kinerja.*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN  
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

Oleh  
**MERSA CANDRA PRATAMA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI**

**Pada**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

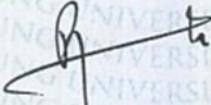
Nama Mahasiswa : **Mersa Candra Pratama**

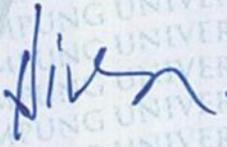
No. Pokok Mahasiswa : **1111011088**

Jurusan : **Manajemen**

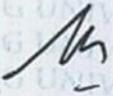
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



  
**Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.**  
NIP 19690223 199306 2 001

  
**Dina Safitri, S.E., MintnIBus.**  
NIP 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

  
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.**

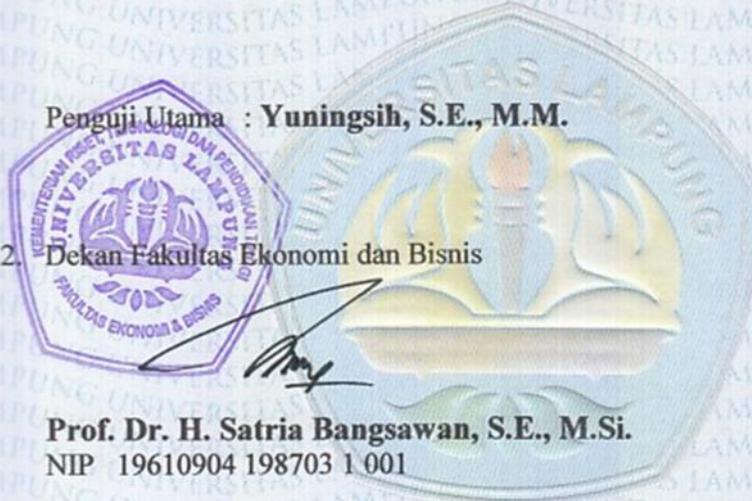
Sekretaris : **Dina Safitri, S.E., MintnIBus.**

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**

NIP 19610904 198703 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **04 Agustus 2016**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mersa Candra Pratama  
NPM : 11110111088  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pemasangan Daerah Provinsi Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil Penelitian/Skripsi serta Sumber Informasi/Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir Hasil Penelitian/Skripsi ini;
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *Hard Copy* dan *Soft Copy* Skripsi untuk dipublikasikan ke media cetak ataupun elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Tidak akan menuntut/meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap Hasil Penelitian/Skripsi ini;
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Bandar Lampung, 20 Juli 2016

: membuat pernyataan,

Mersa Candra Pratama  
NPM.1111011088

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Mersa Candra Pratama. Lahir di Labuhan Ratu Pasar, pada tanggal 17 Mei 1993. Anak Pertama dari Bapak Muhtar dan Ibu Sundari, memiliki satu adik laki-laki.

Penulis memulai Pendidikan Sekolah Dasar (SD) Tahun 1999-2005 di SDN 1 Labuhan Ratu Pasar. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Tahun 2005-2008 di SMP Negeri 1 Sungkai Selatan, dilanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Kotabumi Tahun 2008-2011.

Pendidikan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dilanjutkan di Universitas Lampung pada Tahun 2011. Pada periode Januari 2015, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Medasari, Kecamatan Rawajitu Selatan, Kabupaten Tulang Bawang.

Di lingkungan internal kampus, Penulis pernah menjadi bagian dari Brigadir Mudah BEM FEB Unila Tahun 2011, Tahun 2012-2013 mengikuti organisasi BEM FEB Unila sebagai anggota aktif. Tahun 2013-2014 diamanahkan sebagai Wakil Ketua 1 Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Tahun 2014-2015 diamanahkan menjadi Kepala Dinas 4 Bidang Sosial, Politik dan Advokasi BEM FEB Unila.

Di lingkungan eksternal kampus, Penulis menjadi anggota biasa Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Bandar Lampung Komisariat Ekonomi Unila dan pada tahun 2014 diamanahkan menjadi Wakil Sekretaris Umum Bidang

Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi Himpunan Mahasiswa Islam  
Komisariat Ekonomi Unila.

## **MOTTO**

“Yakinkan dengan Iman, Usahakan dengan Ilmu, Sampaikan dengan Amal.

Kerja Keras, Kerja Ikhlas, Kerja Cerdas, Kerja Tuntas.

Dengan Ridha ALLAH Yakin Usaha Sampai”

**(Himpunan Mahasiswa Islam)**

Banyak Kegagalan Dalam Hidup Ini Dikarenakan Orang-orang Tidak Menyadari  
Betapa Dekatnya Mereka Pada Keberhasilan Saat Mereka Menyerah

**(Thomas Alfa Edison)**

“Masa Depan Adalah Milik Orang-Orang Yang Percaya Pada Mimpi”.

**(Eleanor Roosevelt)**

“Jadilah Dirimu Sendiri, Jangan Mendengarkan Apa Yang Dikatakan Orang Lain,  
Tetaplah Terus Melangkah Kedepan Karena Masih Banyak Hal Yang Lebih  
Penting”

**(Mersa Candra Pratama)**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

### **Kedua Orang Tua Tercinta Ayahanda Muhtar dan Ibunda Sundari**

Orang tua yang telah membesarkanku dan merawatku hingga saat ini, telah mendidik, memberikan ilmu agama dan dunia, memberikan dukungan materil maupun moril selama menempuh pendidikan hingga sampai sekarang. Terima kasih atas semua doa dan harapan yang besar padaku, dan terimakasih telah menjadi pembimbing hidup yang paling setia sampai saat ini.

### **Saudara Sekandung Adikku Agus Yudi Kurniawan**

Saudara yang selalu jadi teman penghibur saat duka dan duka dengan canda dan tawa, menjadi inspirasi dan memotivasi hari-hari indahku untuk menjadi lebih baik lagi.

**Serta**

**Alamamaterku Tercinta**

## SANWACANA

Assalamualaikum Wr.Wb.

Bismillahirrahanirrahim.

Alhamdulillahillobilamin, atas berkah rahmat Allah SWT skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung”**, adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung.

Penulis berharap karya yang merupakan wujud kegigihan dan kerja keras penulis, yang telah disusun dengan rapih atas pemikiran yang matang, dukungan teori dan hasil penelitian yang akurat, serta dengan berbagai dukungan dan bantuan dari banyak pihak dapat memberikan manfaat dikemudian hari.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.M. , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang saya hormati dan saya banggakan.
2. Ibu Rr. Erlina, S.E., M.Si. , selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang saya hormati.

3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang saya hormati.
4. Ibu Roesnelly Roesdi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas kesabaran dan ketersediaanya dalam membimbing, memberikan pengetahuan, kritikan, masukan dan solusinya selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Ibu Dina Safitri, S.E., MintnIBus., selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas ketersediaannya membimbing dan mendampingi dalam memberikan solusi selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Penguji Utama, terima kasih atas ketersediaanya dalam menguji skripsi saya dan atas saran-saran serta masukan untuk skripsi saya.
7. Ibu Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam belajar.
8. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uiversitas Lampung, atas pengetahuan yang telah diberikan, pengalaman hidup yang diceritakan, semoga pengetahuan dan pengalaman ini bermanfaat sepanjang hidup.
9. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu. Pak Nasir, Mba Iis, Pak Kasim, Mas Tri, dan Mas Rohman, untuk kesabarannya dalam membantu mengurus skripsi dan proses birokrasi.
10. Kedua Orang tuaku Bapak Muhtar dan Ibu Sundari, atas semua doa, kasih dan sayang, serta dukungan materi dan moral yang menjadi motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Adikku tersayang Agus Yudi Kurniawan yang telah Memberi semangat, dukungan moral, dan canda tawa ceria yang mendorong terselesainya skripsi saya.
12. Semua Keluarga Besar yang telah memberikan dukungan, motivasi, doa, dan harapan yang besar kepada saya selama proses penyusunan skripsi saya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
13. Keluarga Besar HMI Komisariat Ekonomi Unila angkatan 2011 (Komek11) Dany, Aau, Agus, Edo, Odi, David, Aulia Nurul, Erson, Ardi, Anggun, Adrian , Riski Hidayat, Pindo, Sulton, Rama, Ido, Yudi Wagub, Gita, Nanda, Ginan, Lian, Bainal, Daus, Toriq, Vetty, Fadli semoga kita tetap dipersatukan dalam ideologi dan kebersamaan
14. Keluarga Besar HMI Komisariat Ekonomi Unila angkatan 2008 Bang Fajrin, Bang Jerry, Bang Ferly, 2009 Bang Macro, Bang Hadi, Bang Bowo, Bang Agung, Bang Toni, Bang Doy, Bang Rudi, Bag Fadli, Bang Fijar, dan abang-abang yang lain, 2010 Bang Febi, Bang Ali, Bang Jepri, Bang Anas, Bang Zul, Bang Beni, Bang Wahyu, Bang Dimas, Bang Darus, Bang Satria, Bang, Mbak Dania, Mbak Nova, Mbak Echy, Mbak Vera, Bang Fais, Mbak Sonia dan yang lain, Adinda Apri, Argi, Nugi, Arul, Mitha, Ari, Dini, Mufti, Ferly, Abel, Diga, Hafiz, Acil, Yuni, Amran, Dimas, Robi, Lano, Sigit, Hary, Yugo, Fabio, Ken, Adit, Bobby, Ferdnan, Wido, Qiu, Imam, Feri, Hafez, Miza, Udin, Eka, Ely, Furqon, Farhan dan adinda yang lain yang telah menjadi keluarga hijau hitam komek unila Yakusa!

15. Keluarga Besar BEM FEB Unila Mia, Icha, Ketut, Putri, Anggie, Clau, Reza, Kuang, Eko, Nabila, Ismi, Septika, Agro, Sule, Rizzo, Malinda, dan yang lain yang telah menjadi keluarga baru untuk menimba ilmu
16. Keluarga Besar Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bang Satria, Bang Dede, Bang Ali, Bang Wahyu, Mba Echi, Ari Wahyu. Terima kasih atas pengalaman yang tidak terlupakan selama berada di lingkungan DPM.
17. Sahabat-sahabat Terbaik, Rizki, Dwi Peronica, Shinta, Triana, Ainul, Asep, Anggo, Riski Bungsu, Redi, Tiara, JP, Asna, Meirian, Ma'ruf, Puji, Rensius Serta Teman seangkatan tahun 2011, Yosi, Rian, Habib, Ni Putu, MM, ranita, Aya, Tio, Puput, Sabar, Ela, Aulia, Novpia, Fisca, Sritina, Prima, Rio, Ainul, Triwansyah, Defi, Neva, Nurlina, Irma, dan semua teman satu angkatan yang tidak bisa disebutkan semuanya disini, terimakasih atas semua doa dan dukungan selama proses perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
18. Teman KKN Tematik Desa Medasari Nurhidayat, Sandi, Heni Pratiwi dan Tiwi Serta Teman-Teman KKN Rawajitu Selatan Tulang Bawang terima kasih atas pengalaman dan kebersamaannya.
19. Neti Purnamasari terima kasih atas waktu, kasih sayang dan kebersamaan yang telah dijalani, selalu memberikan dukungan serta doa dan pengertian tulus yang telah diberikan.
20. Almamaterku tercinta serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin.

Wassalamualaikum.Wr. Wb.

Bandar Lampung, 20 Juli 2016  
Penulis

Mersa Candra Pratama

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>v</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Lingkungan Kerja .....	14
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	16
2.2 Stres Kerja .....	17
2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	17
2.2.2 Penyebab Stres Kerja.....	18
2.2.3 Gejala Stres Kerja.....	23
2.2.4 Dampak Stres Kerja .....	24
2.3 Kinerja Karyawan .....	24
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	24
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	26
2.5 Kerangka Pemikiran .....	28
2.6 Hipotesis .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian .....	36
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	36
3.2.1 Variabel Penelitian .....	36
3.2.2 Definisi Operasional Variabel .....	36
3.3 Jenis Penelitian .....	39
3.4 SumberData .....	40
3.5 Penentuan Jumlah Responden .....	41
3.6 Sampel Penelitian .....	41
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	45
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	45
3.8.1 Uji Validitas .....	45
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	46
3.9 Analisis Data.....	47
3.9.1 Analisis Data Kuantitatif .....	47
3.9.2 Analisis Data Kualitatif .....	48
3.10 Uji Hipotesis .....	48
3.10.1 Uji F (Simultan).....	48
3.10.2 Uji t (Parsial) .....	49

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Karakteristik Reponden.....	51
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
4.2.1 Uji Validitas .....	54
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	56
4.3 Analisis Data Kuantitatf .....	59
4.4 Uji Hipotesis .....	60

4.4.1 Uji t (Parsial).....	60
4.4.2 Uji F .....	62
4.5 Analisis Data Kuantitatif .....	63
4.5.1 Deskripsi Pernyataan Responden.....	63

## **BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

5.1 Simpulan.....	91
5.2 Saran .....	91
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	92

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Komposisi Aparatur Sipil Negara Bappeda Provinsi Lampung Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	2
Tabel 1.2 Komposisi Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung Berdasarkan Kepangkatan / Golongan.....	2
Tabel 1.3 Tabel Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	4
Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik Kantor Bappeda Provinsi Lampung.....	6
Tabel 1.5 Tingkat Absensi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung Tahun 2014.....	9
Tabel 1.6 Posisi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung tahun 2014.....	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Tabel Distribusi Sampel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	55

Tabel 4.7	Koefisien nilai $r$ Cronbach's Alpha.....	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.9	Uji t untuk Hipotesis I.....	60
Tabel 4.10	Uji t untuk Hipotesis II.....	61
Tabel 4.11.	Uji t Untuk Hipotesis III.....	61
Tabel 4.12	Uji F.....	63
Tabel 4.13	Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Kerja Berdasarkan Suhu.....	64
Tabel 4.14	Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Kerja Berdasarkan Penerangan.....	65
Tabel 4.15	Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Kerja Berdasarkan Mutu udara.....	67
Tabel 4.16	Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Kerja Berdasarkan Ukuran Ruang Kerja.....	68
Tabel 4.17	Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Kerja Berdasarkan Pengaturan Ruang Kerja.....	69
Tabel 4.18	Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Kerja Berdasarkan Privasi.....	70
Tabel 4.19	Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Kerja Berdasarkan Hubungan Kerja.....	72
Tabel 4.20	Persentase Pernyataan Responden tentang Lingkungan Kerja Berdasarkan Kelompok Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4.21	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Beban Kerja.....	74
Tabel 4.22	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Tekanan atau Desakan Waktu.....	75
Tabel 4.23	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Kualitas Pelayanan yang baik.....	77
Tabel 4.24	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Frustrasi.....	78

Tabel 4.25	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Absensi.....	79
Tabel 4.26	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Keluar Kerja.....	80
Tabel 4.27	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Peran Ganda.....	81
Tabel 4.28	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Masalah Keluarga.....	82
Tabel 4.29	Persentase Pernyataan Responden tentang Stres Kerja Berdasarkan Masalah Pribadi.....	83
Tabel 4.30	Persentase Pernyataan Responden tentang Kinerja Berdasarkan Kemampuan.....	84
Tabel 4.31	Persentase Pernyataan Responden tentang Kinerja Berdasarkan Efektifitas.....	85
Tabel 4.32	Persentase Pernyataan Responden tentang Kinerja Berdasarkan Otoritas dan Tanggung jawab.....	86
Tabel 4.33	Persentase Pernyataan Responden tentang Kinerja Berdasarkan Disiplin.....	87
Tabel 4.34	Persentase Pernyataan Responden tentang Kinerja Berdasarkan Inisiatif.....	88
Tabel 4.35	Persentase Pernyataan Responden tentang Kinerja Berdasarkan Sarana Pendukung.....	89

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	34

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Deskripsi Responden Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung
3. Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)
4. Hasil Kuesioner Stres Kerja (X2)
5. Hasil Kuesioner Kinerja (Y)
6. Tabel Frekuensi
7. Output Informasi Responden
8. Uji Validitas
9. Uji Reliabilitas
10. Output Kuantitatif
11. Struktur Organisasi Bappeda Provinsi Lampung

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas pada bagian ini adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menjalankan roda organisasi. Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Lampung yang terletak di jalan WR. Monginsidi No. 69 Bandarlampung dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden No. 27 Tahun 1980, dan Permendagri No. 185 Tahun 1980, serta Peraturan Daerah No. 9 tahun 1981, yang mengacu pada Undang-undang No. 5 Tahun 1947. Pada era Undang-undang No 22 Tahun 1999, Era Desentralisasi atau Otonomi Daerah, Bappeda Provinsi Lampung dibangun kembali mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah No. 84 tahun 2000, dan ditetapkan dalam bentuk struktur organisasi “Badan Provinsi” berdasarkan Peraturan Daerah No. 16 tahun 2000. Salah satu tugas dari Bappeda

ialah untuk merumuskan kebijakan bidang teknis perencanaan dan pembangunan di Provinsi Lampung. Berikut jumlah pegawai serta pembagian subbidang di Bappeda Provinsi Lampung.

**Tabel 1.1 Komposisi Aparatur Sipil Negara Bappeda Provinsi Lampung Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan**

No	URAIAN	S3	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	Total
1.	Kepala Bappeda	-	1	-	-	-	-	-	<b>1</b>
2.	Sekretariat	-	6	13	-	5	1	1	<b>26</b>
3.	Bidang Ekonomi	-	7	4	-	1	-	-	<b>12</b>
4.	Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan rakyat	-	8	5	-	1	-	-	<b>14</b>
5.	Bidang tata ruang dan prasarana wilayah	-	8	6	-	4	-	-	<b>18</b>
6.	Bidang pengendalian	-	2	7	-	5	-	-	<b>14</b>
7.	Bidang pendanaan pembangunan	-	6	6	1	2	-	-	<b>15</b>
8.	UPT data Spasial	-	2	1	2	4	-	-	<b>14</b>
9.	Pejabat Fungsional	-	1	1	-	-	-	-	<b>2</b>
	<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>116</b>

Sumber: Sekretariat Bappeda Provinsi Lampung Tahun 2015

**Tabel 1.2 Komposisi Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung Berdasarkan Kepangkatan / Golongan**

No	URAIAN	GOL IV	GOL III	GOL II	GOL I	Total
1.	Kepala Bappeda	1				<b>1</b>
2.	Sekretariat	3	17	4	2	<b>26</b>
3.	Bidang Ekonomi	1	10	1	-	<b>12</b>
4.	Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan rakyat	4	9	1	-	<b>14</b>
5.	Bidang tata ruang dan prasarana wilayah	3	13	2	-	<b>18</b>
6.	Bidang pengendalian	2	10	2	-	<b>14</b>
7.	Bidang pendanaan pembangunan	1	14	-	1	<b>15</b>
8.	UPT data Spasial	1	8	5	2	<b>14</b>
9.	Pejabat Fungsional	2	-	-	-	<b>2</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>81</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>116</b>

Sumber: Sekretariat Bappeda Provinsi Lampung Tahun 2015

Tabel 1.1 dan 1.2 di atas menunjukkan klasifikasi pegawai menurut tingkat pendidikan dan tingkat golongan kepangkatan.

- a. Kepala Bappeda
- b. Sekretariat membawahi :

1. Subbagian Umum dan Perlengkapan
  2. Subbagian Keuangan
  3. Subbagian Perencanaan
- c. Bidang Ekonomi membawahi :
1. Subbidang Produksi
  2. Subbidang Ekonomi dan Keuangan
  3. Subbidang Pengembangan Dunia Usaha
- d. Bidang Tata Ruang dan Prasarana Wilayah membawahi :
1. Subbidang Pengembangan Wilayah
  2. Subbidang SDA dan Lingkungan Hidup
  3. Subbidang Tata Ruang
- e. Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat membawahi :
1. Subbidang Pemerintahan dan Hukum
  2. Subbidang SDM dan Tenaga Kerja
  3. Subbidang Kesejahteraan Rakyat
- f. Bidang Pengendalian membawahi :
1. Subbidang Data dan Statistik
  2. Subbidang Monitoring dan Pelaporan
  3. Subbidang Evaluasi
- g. Bidang Pendanaan Pembangunan membawahi :
1. Subbidang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah
  2. Subbidang Non Anggaran Pendapatan Belanja Daerah
  3. Subbidang Pembiayaan
- h. Unit Pelaksana Teknis Data Spasial
1. Subbagian Tata Usaha

2. Seksi Pengembangan Data
3. Seksi Pengembangan Jaringan Data

- i. Jabatan Fungsional

Berikut tabel jumlah pegawai laki-laki dan perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

**Tabel 1.3 Tabel Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
<b>Laki-laki</b>	<b>80</b>
<b>Perempuan</b>	<b>36</b>
<b>Total</b>	<b>116</b>

*Sumber: Sekretariat Bappeda Provinsi Lampung Tahun 2015*

Berdasarkan tabel di atas diketahui jumlah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung berdasarkan jenis kelamin, pegawai laki-laki berjumlah 80 orang dan pegawai perempuan berjumlah 36 orang.

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak kepegawaian juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu

dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kusani (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dikuatkan oleh Schuller (2000) stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan.

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja meliputi faktor-faktor :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai, yang meliputi :

1. Suhu
2. Penerangan
3. Mutu udara
4. Ukuran ruang kerja
5. Pengaturan ruang kerja
6. Privasi

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja di dalam organisasi tidak sendiri. Di dalam melakukan aktivitasnya pegawai pasti membutuhkan orang lain, yang meliputi :

1. Hubungan kerja
2. Kelompok lingkungan kerja

Dalam melakukan pekerjaan, sarana pendukung sangat diperlukan di dalam lingkungan kerja untuk menunjang tugas pokok dan fungsi di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

**Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik Kantor Bappeda Provinsi Lampung**

No.	Fasilitas	Keterangan	( unit)
1.	Gedung Lantai 1	1 unit	1 unit
		Terdiri dari :	
		Ruang tamu utama	1
	Lantai 2	Ruang kerja	4
		Ruang arsip	1
		Terdiri dari :	
		Ruang tamu	1
	Lantai 3	Ruang kerja	5
		Ruang perpustakaan	1
		Terdiri dari :	
Ruang pertemuan		1	
2.	Peralatan Kerja	Ruang kerja	5
		Meja kerja pegawai	
		Meja dan kursi	116
		tamu	10
		Kursi kerja pegawai	116
		Kursi lain	30
		Lemari pustaka	6
		Meja lain	8
		Lemari arsip	5
		Komputer	58
		Notebook	45
		Printer	57
		Camera	14
		Handycam	8
		LCD	6
		Televisi	15
		Sound System	2
		Wireless	2
		Scanner	6
		AC	45
GPS	3		
Spinning bike	1		
Treadmil	1		
Sit up bench	1		
Power rider	1		
Tablet note	7		
Lemari es	6		
3.	Ruang Pendukung	Mushola	1
		Kantin	1
4.	Kendaraan Dinas	Roda dua	12
		Roda empat	8

Sumber: Sekretariat Bappeda Provinsi Lampung Tahun 2015

Tabel 1.3 menunjukkan fasilitas lingkungan kerja yang terdapat pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Berdasarkan data tersebut Bappeda menyediakan semua kebutuhan yang dibutuhkan pegawai, tetapi tidak mencukupi dengan jumlah pegawai yang bekerja serta kebutuhan akan penunjang kinerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari internal seseorang maupun lingkungan eksternal diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Handoko (2001) stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir, dan kondisi seseorang. Faktor-faktornya meliputi :

1. Beban kerja
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas pelayanan yang baik
4. Frustrasi
5. Absensi
6. Keluar kerja
7. Peran ganda
8. Masalah keluarga
9. Masalah pribadi

Menurut Handoko (2000) indikasi atau gejala-gejala individu yang mengalami stres di tempat kerja antara lain :

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering

3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Sering mengulangi kesalahan yang sama
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Terganggunya gejala fisik seperti alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Untuk menghadapi pekerjaan yang selalu beraneka ragam dan untuk meningkatkan kinerja yang baik dan optimal, setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggungjawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi organisasi itu sendiri. Dalam penelitian ini pengukuran kinerja menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut maka akan terlihat pengaruh absensi terhadap stres kerja pegawai yang dinyatakan dalam jumlah absensi pada tabel berikut. Besaran penghitungan absensi dalam rumus sebagai berikut :

Total hari kerja : Jumlah Hari Kerja X Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai : Keseluruhan Pegawai di Bappeda

Jumlah hari absen : Jumlah Ketidakhadiran Pegawai di Bappeda

Jumlah hari kehadiran: Total Hari Kerja – Jumlah hari absen

Tingkat absensi :  $\frac{\text{Jumlah hari absen}}{\text{Total hari kerja}} \times 100 \%$

**Tabel 1.5 Tingkat Absensi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung Tahun 2015**

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah pegawai	Total hari kerja	Jumlah hari absen (orang)	Jumlah kehadiran (orang)	Tingkat absensi (%)
Januari	22	113	2486	40	2446	1,60
Februari	19	113	2147	45	2114	2,09
Maret	22	112	2464	39	2425	1,58
April	21	111	2331	50	2281	2,14
Mei	20	111	2220	30	2190	1,35
Juni	21	111	2331	27	2304	1,15
Juli	19	110	2090	51	2039	2,44
Agustus	22	112	2464	50	2414	2,02
September	22	112	2464	45	2419	1,82
Oktober	23	113	2599	62	2537	2,38
November	25	116	2900	66	2834	2,27
Desember	21	116	2436	52	2384	2,13
<b>Rata-rata</b>						1,91

*Sumber: Sekretariat Bappeda Provinsi Lampung Tahun 2015*

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai perbulan dalam rentang waktu Januari hingga Desember 2014 memiliki rata-rata tingkat absensi pegawai 1,91%, dan dapat dilihat juga tingkat absensi cukup tinggi pada bulan Juli sebesar 2,44%, dan tingkat absensi terendah pada bulan Juni sebesar 1,15%. Tingkat absensi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung sangat mempengaruhi tunjangan yang diberikan kepada pegawai, dengan toeransi maksimal 3 kali absen. Faktor stres kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung salah satunya yaitu terlalu banyak nya beban tugas yang diberikan kepa pegawai dan faktor strukur organisasi yang sangat membebani kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Handoko (2001) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang maksimal bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut. Menurut Gibson (2003) aspek-aspek kinerja yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan
2. Sikap dan etika kerja
3. Efektifitas
4. Otoritas dan tanggung jawab
5. Disiplin
6. Inisiatif
7. Sarana pendukung

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Berikut ini tabel posisi pegawai di Bappeda pada tahun 2014.

**Tabel 1.6 Posisi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung tahun 2015**

Bulan	Mutasi (orang)	Masuk (orang)	Total pegawai
Januari	-	-	113
Februari	-	-	113
Maret	1	-	112
April	1	-	111
Mei	-	-	111
Juni	-	-	111
Juli	1	-	110
Agustus	-	2	112
September	-	-	112
Oktober	-	1	113
November	-	3	116
Desember	-	-	116
	<b>Total pegawai</b>		<b>116</b>

*Sumber: Sekretariat Bappeda Provinsi Lampung Tahun 2015*

Pada tabel di atas menunjukkan pada tahun 2014 dari bulan Januari sampai bulan Desember terdapat 3 pegawai dimutasi ke dinas lain dan 6 orang masuk ke kantor Bappeda

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang kurang efektif menyebabkan stres kerja yang terjadi di Bappeda Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil observasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, permasalahan lingkungan kerja ialah kurang efektif dan kurang efisiennya tata letak sarana prasarana yang kurang tepat sehingga membuat pegawai mengalami ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan permasalahan mengenai stres kerja ialah banyaknya tugas yang diberikan atasan kepada bawahan, sehingga pegawai mengalami tekanan dalam melakukan aktifitasnya dan akhirnya menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian data-data di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini mengambil obyek penelitian terhadap pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi, karena dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja organisasi akan meningkat. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan mengurangi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung dari hasil observasi yang dilakukan yaitu lingkungan kerja baik lingkungan internal maupun eksternal.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

**”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dan kondisi stres kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

1. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

3. Bagi Peneliti

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

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Lingkungan kerja**

##### **2.1.1 Pengertian lingkungan kerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi (Mangkunegara, 2001). Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2001).

Menurut Sedarmayanti (2001) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu

yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan-sistem kerja yang efisien.

### **2.1.2 Jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara ataupun lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

#### **2. Lingkungan kerja non-fisik**

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

Menurut Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja meliputi faktor-faktor :

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai, yang meliputi :

- a. Suhu
- b. Penerangan
- c. Mutu udara
- d. Ukuran ruang kerja
- e. Pengaturan ruang kerja
- f. Privasi

#### 2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja di dalam organisasi tidak sendiri, di dalam melakukan aktifitas nya pegawai pasti membutuhkan orang lain, yang meliputi :

3. Hubungan kerja
4. Kelompok lingkungan kerja

## 2.2 Stres kerja

### 2.2.1 Pengertian stres kerja

Menurut Beehr & Franz dalam Tarupolo (2002) stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Anoraga (2001) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek dipekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dalam pekerjaan dipengaruhi oleh hasil interaksi di tempat lain seperti di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2001). Menurut Philip dalam Jacinta (2002) menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika :

1. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa dalam pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye (2001) membedakan stres menjadi dua yaitu distress yang destruktif dan

eustress yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Sunyoto, 2001).

### **2.2.2 Penyebab stres kerja**

Menurut Cooper (1995) dalam Jacinta (2002) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut :

#### **a. Kondisi pekerjaan**

1. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
2. Kelebihan beban dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan kelebihan beban secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Kelebihan beban secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
3. Deprivationalstres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

4. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

b. Konflik peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

d. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres. Menurut Manuaba (2005) stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat disebabkan oleh :

1. Tuntutan pekerjaan terlalu berat atau terlalu rendah
2. Pekerja tidak punya hak tidak diikutkan dalam mengorganisir kerja mereka.

3. Dukungan rendah dari manajemen dan teman sekerja.
4. Konflik karena tuntutan yang tinggi seperti tercapainya kualitas dan produktivitas.

Menurut Sunyoto (2001) mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut :

a. Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan

Meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higiene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1. Kerja *shift* atau kerja malam

Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

2. Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

3. Peran terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya.

Namun, tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga menimbulkan:

1. Konflik peran
2. Peran ganda

Peran ganda dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

f. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan,

keyakinan- keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

g. Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.

Menurut Hurrell dalam Munandar (2001) faktor penyebab stres kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan, sedangkan faktor-faktor tugas mencakup kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.
- b. Peran individu dalam organisasi setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah sehingga dapat membangkitkan stres, yaitu meliputi konflik peran dan peran ganda.
- c. Pengembangan karir unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :
  1. peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya
  2. peluang mengembangkan keterampilan yang baru
  3. penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres

potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan dan promosi yang kurang.

#### 4. Hubungan dalam pekerjaan

Faktor penyebab stres kerja menurut Handoko (2001) yaitu :

1. Beban kerja
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas pelayanan yang baik
4. Frustrasi
5. Absensi
6. Keluar kerja
7. Peran ganda
8. Masalah keluarga
9. Masalah pribadi

### **2.2.3 Gejala Stres Kerja**

Menurut Braham dalam Handoyo (2001) menyatakan bahwa ada beberapa tanda-tanda dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, gangguan pencernaan, berubah selera makan.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikiran, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun.

#### **2.2.4 Dampak Stres Kerja**

Menurut Schuler dalam Dwiyanti (2001) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurutnya stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja berupa :

- a. Terjadinya kekacauan dan hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- c. Menurunkan tingkat produktivitas.

### **2.3 Kinerja karyawan**

#### **2.3.1 Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Menurut Gomes (2003) kinerja selama periode tertentu seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Mangkunegara (2000) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Mathis & Jackson (2000) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Gibson (2003) menyatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan
2. Sikap dan etika kerja
3. Efektivitas
4. Otoritas dan tanggung jawab
5. Disiplin
6. Inisiatif
7. Sarana pendukung

## 2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. Oktaviani (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Perbedaan Tingkat Stres Kerja antara Tenaga kerja yang Dirotasi dengan yang Tidak Dirotasi (di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia, Bekasi)”. Penelitian ini menggunakan Metode Observasional Analitik dengan pendekatan cross sectional. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 30 orang (15 orang total inspection dan 15 orang Blister) yang harus sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan sebelumnya antara lain: tenaga kerja wanita, usia 18-50 tahun, masa kerja >6 bulan, pendidikan minimal SLTA dan tidak sedang menstruasi. Pengukuran stres ini menggunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan 30. Hasil penelitian ini adalah ada perbedaan tingkat stres kerja antara tenaga kerja yang dirotasi dengan yang tidak dirotasi di PT PECCI Bekasi dengan nilai  $p = 0,037$ .
2. Heriyanti (2007) dalam judul penelitiannya “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dengan studi kasus di PT PLN (Persero) APJ Semarang. Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Structural Equation Model (SEM) yang dijalankan dengan perangkat lunak AMOS, sampel penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang sejumlah 100 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan melalui komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Suhanto (2009) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)”. Penelitian ini dilakukan di Bank Internasional Indonesia, responden yang digunakan sebanyak 125 karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran. Data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program Analysis of Moment Structure (AMOS) versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk pindah. Hasil dari Structural Equation Modeling (SEM) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah, dan juga terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah. Pengaruh dari stres kerja terhadap niat untuk pindah lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh dari iklim organisasi terhadap niat untuk pindah.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Robbins (2002) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja meliputi faktor-faktor :

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup tempat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai, yang meliputi :

#### 1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar, dan penting bagi pegawai untuk bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

#### 2. Penerangan

Penerangan sangatlah penting karena bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

### 3. Mutu udara

Menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan kesehatan. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai yang dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

### 4. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

### 5. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

### 6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan

kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang.

## 2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja didalam organisasi tidak sendiri. Di dalam melakukan aktivitasnya pegawai pasti membutuhkan orang lain, yang meliputi :

### 1. Hubungan kerja

Hubungan kerja ialah interaksi antara atasan dan bawahannya maupun dengan dengan sesama rekan kerja yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

### 2. Kelompok lingkungan kerja

Kelompok lingkungan kerja adalah sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain sekaligus mempersepsikan diri sendiri sebagai bagian dari kelompok yang datang bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2001) stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir, dan kondisi seseorang. Faktor-faktornya meliputi :

### 1. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat

keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

2. Tekanan atau desakan waktu

Tekanan atau desakan waktu adalah batas waktu yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tidak sesuai dengan tingkat jumlah pekerjaan.

3. Kualitas pelayanan yang baik

Kualitas pelayanan yang baik adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan guna memenuhi harapan konsumen.

4. Frustrasi

Frustrasi adalah keadaan dimana seseorang mengalami tekanan dalam menghadapi suatu pekerjaan dalam perusahaan.

5. Absensi

Mengemukakan bahwa guna kemajuan perusahaan, sangat perlu memperhatikan tingkat kehadiran para pegawai.

6. Keluar kerja

Keluar kerja adalah keadaan atau keinginan seseorang keluar dari tempat bekerja karena ketidaknyamanan dalam bekerja.

7. Peran ganda

Peran ganda adalah peranan seorang pegawai lebih dari satu tugas atau peranan dalam perusahaan sehingga dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan tersebut.

8. Masalah keluarga

Masalah keluarga adalah masalah yang terjadi di lingkungan keluarga.

## 9. Masalah pribadi

Masalah pribadi adalah masalah-masalah yang dialami dan dihadapi oleh manusia sebagai individu (pribadi), dan individu yang mengalami masalah tersebut tidak ingin masalahnya diketahui oleh orang banyak dan berusaha untuk menutupinya karena ia akan merasa malu jika masalahnya diketahui oleh orang lain.

Menurut Gibson (2003) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Aspek-aspek kinerja yaitu :

### 1. Kualitas dan kemampuan

Kemampuan(ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

### 2. Efektivitas

Memberikan pengertian efektivitas dengan menggunakan pendekatan sistem yaitu :

(1) seluruh siklus input-proses-output, tidak hanya output saja,

(2) hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungannya,

### 3. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas dan tanggung jawab adalah keadaan wajib menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

### 4. Disiplin

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

#### 5. Inisiatif

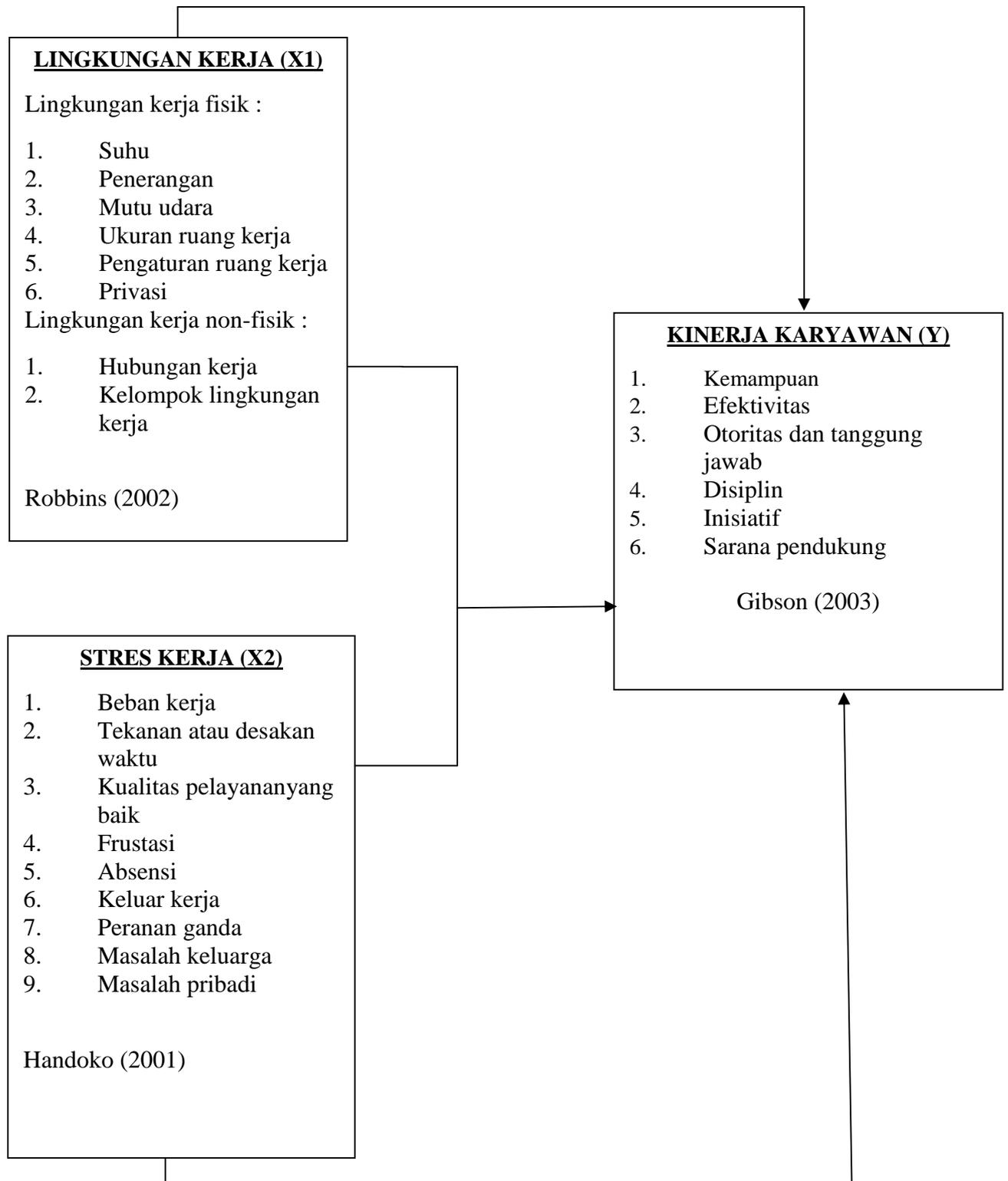
Inisiatif adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

#### 6. Sarana pendukung

Sarana pendukung adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan berjalan dengan efektif pula, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## **2.6 Hipotesis**

Menurut Nazir (2007) hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada para pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung.

### **3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.2.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan dan stres kerja.

2. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### **3.2.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator

yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel

berikut ini :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<b>Lingkungan kerja (X1)</b> <b>Robbins (2002)</b>	<p><b>1. Lingkungan kerja fisik</b></p> <p>Lingkungan kerja fisik mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai.</p> <p><b>2. Lingkungan kerja non-fisik</b></p> <p>Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja di dalam organisasi tidak sendiri. Di dalam melakukan aktivitas nya pegawai pasti membutuhkan orang lain.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suhu</li> <li>• Penerangan</li> <li>• Mutu udara</li> <li>• Ukuran ruang kerja</li> <li>• Pengaturan ruang kerja</li> <li>• Privasi</li> <li>• Hubungan kerja</li> <li>• Kelompok lingkungan kerja</li> </ul>	<p>Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala titik (STS, TS, N, S, ST).</p> <p>(Sekaran, 2006)</p>

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<b>Stress kerja (X2)</b>  <b>Handoko (2001)</b>	Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi sekarang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja</li> <li>• Tekanan atau desakan waktu</li> <li>• Kualitas service yang baik</li> <li>• Frustrasi</li> <li>• Absensi</li> <li>• Keluar kerja</li> <li>• Peran ganda</li> <li>• Masalah keluarga</li> <li>• Masalah pribadi</li> </ul>	
Kinerja karyawan (Y)	kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya  Gibson (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas dan kemampuan</li> <li>• Sikap dan etika kerja</li> <li>• Efektivitas dan efisiensi</li> <li>• Otoritas dan tanggung jawab</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Sarana pendukung</li> </ul>	

### 3.3 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010) ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal, sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian eksploratif

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM.

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

### **3.4 Sumber Data**

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :
  - a. Data kualitatif

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data diperoleh langsung dari Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung, seperti gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
  - b. Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung, seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.
2. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau

dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

### **3.5 Penentuan Jumlah Responden**

Menurut Suharsimi (2005) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika terdapat lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung, sebanyak kurang lebih 116 orang responden, maka penelitian ini adalah penelitian sampel guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3.6 Sampel penelitian**

Slovin dalam Umar (2009) mendefinisikan sampel merupakan sebagian kecil dari populasi, penelitian ini mengambil sampel dari seluruh pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung yang berjumlah 116 orang, dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus sampel Slovin dalam Umar (2009) yaitu  $e =$  Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir.

berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel adalah sebagai berikut :

sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

$$n = \frac{116}{1 + 116(0,05)^2}$$

n = 89,9 = 90 (sampel minimal)

berdasarkan perhitungan rumus di atas dengan (e) atau tingkat kelonggaran ketidakadilan sebesar 5% maka ukuran sampel minimal yang diteliti berjumlah 90 orang dari seluruh populasi guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk mempersempit wilayah populasi agar teknis penelitian menjadi lancar dan efisien, maka digunakan rumus

*Sampling Fraction Cluster* sebagai berikut :

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

kemudian didapatkan ukuran sampel per *cluster* sebagai berikut :

$$n_i = f_i \times n$$

Keterangan :

$f_i$  = *Sampling Fraction cluster*

$N_i$  = banyaknya individu yang ada dalam *cluster*

$N$  = banyaknya populasi seluruhnya

$n$  = banyaknya anggota yang dimasukkan sampel

$n_i$  = banyaknya anggota yang dimasukkan menjadi sub sampel

Tabel 3.2 Tabel Distribusi Sampel

Sub bagian / Bidang	Ukuran Sampel
Kepala	1
Bidang Sekretariat	$f_i = \frac{26}{116} = 0,224$ $n_i = 0,224 \times 90 = 20$
Bidang Ekonomi	$0,224 \times 90 = 2$ $f_i = \frac{12}{116} = 0,103$ $n_i = 0,103 \times 90 = 9$
Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	$0,103 \times 90 = 9$ $f_i = \frac{14}{116} = 0,120$ $n_i = 0,120 \times 90 = 11$
Bidang Tata Ruang dan Pengembangan Wilayah	$0,120 \times 90 = 1$ $f_i = \frac{18}{116} = 0,155$ $n_i = 0,155 \times 90 = 14$
Bidang Pengendalian	$0,155 \times 90 = 14$ $f_i = \frac{14}{116} = 0,120$ $n_i = 0,120 \times 90 = 11$
Bidang Pendanaan Pembangunan	$0,120 \times 90 = 1$ $f_i = \frac{15}{116} = 0,129$ $n_i = 0,129 \times 90 = 12$
UPT Pengelolaan Data Spasial	$f_i = \frac{14}{116} = 0,120$ $n_i = 0,120 \times 90 = 11$
Fungsional Perencana	$0,120 \times 90 = 1$ $f_i = \frac{2}{116} = 0,017$ $n_i = 0,017 \times 90 = 1$
<b>Total</b>	<b>90 sampel</b>

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Convenience

Sampling atau sampel yang dipilih dengan pertimbangan efektif dan efisiensi waktu.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Ada tiga metode pengumpulan data yang utama menurut Sekaran (2006), yaitu :

1. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden dengan menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarakan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :
  - ✓ Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
  - ✓ Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
  - ✓ Jawaban Netral (N) diberi skor 3
  - ✓ Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
  - ✓ Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### **3.8 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna

menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarakan oleh peneliti. Untuk mengukur validitas peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Sugiyono, (2005) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Nilai validitas

x = Skor nilai x

y = Skor nilai y

n = Jumlah sampel

Uji validitas diukur melalui kriteria berikut ini :

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid.
- b. Probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Aplha* > 0.6.

yaitu: 
$$R_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = Varian total

### 3.9 Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Daerah Lampung dengan menggunakan rumus Analisis Regresi Linier Berganda :

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + e t$$

$$Y = a_0 + b_2 X_2 + e t$$

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e t$$

Dimana:

$Y$  : Kinerja karyawan

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Stres kerja

$a_0$  : Konstanta

$b_1$  : Koefisien X1

$b_2$  : Koefisien X2

et : Error term

### 3.9.2 Analisis Data Kualitatif

Analisis ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari objek penelitian yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < a. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

$k$  : Jumlah variabel independen

Hasil Uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil Analisis Regresi Linier Berganda, dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan

$F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak = tidak ada pengaruh signifikan.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima = ada pengaruh signifikan.

(Sugiyono, (2005).

### 3.10.2 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < \alpha$ . Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak
- ✓ Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  diterima

Nilai  $t$  dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

$b$  : Koefisien regresi variabel bebas

$\sigma b$  : Standar deviasi koefisien regresi variabel terikat

Hasil Uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
3. Secara dominan lingkungan kerja berdasarkan suhu (X1.1) dan stres kerja berdasarkan keluar kerja (X2.6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Kepala Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung sebaiknya memperhatikan kualitas suhu dalam lingkungan kerja pegawai agar para pegawai menjalankan tugas dengan nyaman dan efektif.
2. Kepala Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung sebaiknya memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan para pegawai, sedangkan untuk para pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi pimpinan dan menjalankan peran dan fungsinya masing-masing agar meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung lebih memperhatikan tunjangan para pegawai dan para pegawai harus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tunjangan yang diterima.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terhalang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan hendaknya perlu menambah jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2001. "*Psikologi Kerja*". Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. "*Manajemen Penelitian*". Jakarta. Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Bambang, Tarupolo. 2002. "*Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja*". Edisi 2.
- Dwiyanti Endang. 2001. "*Stres Kerja di Lingkungan DPRD*". Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Jember. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan politik. Surabaya. Universitas Airlangga.
- Gibson, J.L. 2003. "*Struktur Organisasi dan Manajemen*". Jakarta. Erlangga 5.
- Gomes, F.C,Dr. 2003. "*MSDM*". Yogyakarta. Andi.
- Handoko, H. 2000. "Manajemen personalia dan sumber daya manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. "*Manajemen personalia*", Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- Handoyo Seger. 2001. "*Stres pada Masyarakat Surabaya*". Jurnal Media Psikologi. Surabaya. Universitas Airlangga.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi, Jakarta. Bumi Aksara.
- Jacinta F. 2002. "*Stres Kerja*" Jurnal Psikologi Umum. Jakarta. Kencana
- Kusani, Al. 2008. "*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Gresik*". Jurnal BETA. Vol 6 No 2. Maret 2008 Hal 204-232.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung. PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. 2005. "*Ilmu Kebidanan Penyakit Kandungan dan Keluarga Untuk Pendidikan Bidan*". Jakarta. BGS.
- Marwansyah. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*". Bandung. Alfabeta.
- Mathis, Robert. L. Dan John. H. Jackson. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Munandar, Sunyoto. 2001. "*Psikologi Industri dan Organisasi*". Jakarta. UI Press.
- Nazir. 2007. "*Metode penelitian*". Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alek S. 2000. "*Manajemen Personalia, Edisi Kedua*". Jakarta. Ghaila Indonesia.
- Nitisemito, Alek S. 2001. "*Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*". Jakarta. Ghaila Indonesia.
- Oei, Istijanto. 2010. "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, P. Ryant. 2012. "*Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada uptd balai proteksi tanaman pangan dan hortikultura provinsi lampung*". Skripsi. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Ratnawati. 2008. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja*". Skripsi Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Robbin. Stephen. 2002. "*Prinsip – prinsip perilaku Organisasi*". Jakarta. Erlangga.

- Robbins, Stephen P. 2002. *“Perilaku Organisasi”*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.
- Sari, A. Septi. 2012. *“Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT bank muamalat Indonesia tbk cabang lampung”*. Skripsi . Bandar lampung. Universitas Lampung.
- Sari. 2008. *“Pengaruh Sumber-sumber Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Schuler. R. 2000. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, Edisi Indonesia”*. Jakarta. Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja”*. Jakarta. Mandig Maju.
- Selye. H. 2001. *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sekaran,Uma. 2006. *“Research Methods For Business Buku 2”*. Edisi 4. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagan, Sondang. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan ketujuh. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto. 2001. *“Psikologi Industri dan Organisasi”*. Jakarta. Universitas Indonesia
- Umar, Husein. 2000. *“Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran”*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2009. *“Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis”*. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.