

**PENGARUH STRES DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DAYA BUDAYA  
CORPORATION YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun Oleh:**

**AGUNG DWI SAPUTRA**

**09408144018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2014**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta” yang disusun oleh Agung Dwi Saputra, NIM 09408144018 ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 9 Mei 2014  
Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

M. Lies Endarwati, M.Si  
NIP. 196107111988122001

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

PENGARUH STRES DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DAYA BUDAYA  
CORPORATION YOGYAKARTA

Disusun oleh:  
Agung Dwi Saputra  
NIM. 09408144018


Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen  
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 30 Mei 2014. Dinyatakan Telah  
Memenuhi Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Nahiyah Jaidi F, M. Pd.	Ketua Penguji		11/6-2014
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		11/6-2014
Arum Darmawati, M.M.	Penguji Utama		9/6-2014

Yogyakarta, 12 Juni 2014

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

  
Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 002

## HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Agung Dwi Saputra  
NIM : 09408144018  
Prodi/Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Penelitian : PENGARUH STRES DAN KONDISI FISIK  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN CV. DAYA BUDAYA  
CORPORATION YOGYAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 15 April 2014

Yang menyatakan



Agung Dwi Saputra

NIM. 09408144018

## MOTTO

" Visi tanpa tindakan hanyalah sebuah mimpi. Tindakan tanpa visi hanyalah membuang waktu. Visi dengan tindakan akan mengubah dunia! "

(Joel Arthur Barker)

" Sukses bukanlah akhir dari segalanya, kegagalan bukanlah sesuatu yang fatal: namun keberanian untuk meneruskan kehidupanlah yang diperhatikan "

(Sir Winston Churchill)

" Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya "

(Abraham Lincoln)

" Bermimpilah seolah - olah anda hidup selamanya. Hiduplah seakan-akan inilah hari terakhir anda "

(James Dean)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk:  
Kedua Orangtua, Keluarga, dan Saudara-Saudara saya  
yang sangat saya sayangi*

# **PENGARUH STRES DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DAYA BUDAYA CORPORATION YOGYAKARTA**

Oleh :  
Agung Dwi Saputra  
NIM 09408144018

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif causal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta yang berjumlah 149 karyawan dengan sampel sebanyak 109 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, teknik pengambilan sampel adalah *incidental sampling*, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar -5,729 dengan signifikansi 0.000. 2) Kondisi fisik lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,492 dengan signifikansi 0.000. 3) Stres dan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 34,860 dengan signifikansi 0.000. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0.385. Hal ini berarti kemampuan stres dan kondisi fisik lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi prestasi kerja adalah sebesar 38,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci: Stres, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. M. Lies Endarwati, M.Si Dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.



5. Arum Darmawati, M.M., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz M.Pd., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
9. Ayah Alm. Marjuki., Ibu Jumiatun, kakak Yulia Widya Astuti, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
10. Fitri Kumalasari terimakasih atas doa, motivasi, nasihat, waktu, dan semangat.
11. Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2009 kelas B terutama, Ega, Gilang, Andrea, Eka, Wahyu, Widi, Angga, Bram, Bangun, Lingga, Muklis, Sofi, kita semua luar biasa. Untuk sahabatku dari *Boys* Jogja terimakasih buat hari-harinya. Kalian semua pengisi kekosongan waktu. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat

membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 15 April 2014

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by 'wi' and a large 'A' with a horizontal stroke.

Agung Dwi Saputra

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. Prestasi Kerja.....	13
2. Stres Kerja .....	23
3. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja .....	34
B. Penelitian yang Relevan .....	38
C. Kerangka Pikir .....	40

D. Paradigma Penelitian .....	43
E. Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Desain Penelitian .....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
C. Definisi Operasional Variabel .....	44
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	50
E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Instrumen Penelitian .....	54
1. Kisi-kisi Instrumen .....	54
2. Hasil Uji Instrumen .....	54
a. Uji Validitas .....	55
b. Uji Reliabilitas .....	57
G. Teknik Analisis Data .....	58
1. Analisis Deskriptif .....	59
2. Uji Prasyarat Analisis .....	59
a. Uji Normalitas .....	59
b. Uji Multikolinieritas .....	60
c. Uji Heteroskedastisitas .....	60
3. Uji Hipotesis .....	61
a. Uji Parsial (Uji t) .....	61
b. Uji Simultan (Uji F) .....	62
c. Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	63
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	64
B. Analisis Deskriptif .....	65
1. Deskripsi Karakteristik Responden .....	65
a. Karakterisrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	66
2. Deskripsi Kategori Variabel .....	67
a. Prestasi Kerja .....	67
b. Stres Kerja .....	68
c. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja .....	69
C. Uji Prasyarat Analisis.....	70
1. Uji Normalitas .....	71
2. Uji Multikolinieritas .....	72
3. Uji Heteroskedastisitas .....	72
D. Pengujian Hipotesis .....	73
1. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	75
2. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	76
3. Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	77
E. Pembahasan.....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Rekap Absensi Bulan Februari 2014 CV. Daya Budaya Corporation..	7
2. Jumlah karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta.....	50
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	54
4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I.....	56
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II.....	57
6. Hasil Uji Reliabilitas.....	58
7. Kategorisasi Jawaban Responden.....	59
8. Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
9. Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan.....	66
10. Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
11. Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja.....	68
12. Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	69
13. Kategorisasi Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.....	70
14. Uji Normalitas Sebaran.....	71
15. Uji Multikolinieritas.....	72
16. Uji Heteroskedastisitas.....	73

17. Rangkuman Analisis Regresi Ganda.....	73
18. Hasil Uji Parsial (Uji-t) .....	75
19. Hasil Uji Simultan (Uji-F) .....	77
20. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R</i> <sup>2</sup> ) .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Paradigma Penelitian.....	43
---------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Hasil Uji Instrumen .....	90
2. Data Uji Instrumen .....	95
3. Hasil Uji Instrumen.....	98
4. Kuesioer Penelitian Setelah Uji Instrumen .....	119
5. Data Penelitian.....	124
6. Rumusan Perhitungan Kategorisis.....	134
7. Deskripsi Variabel Penelitian.....	136
8. Uji Prasyarat Analisis.....	137
9. Uji Hipotesis .....	139
10. Surat Keterangan Penelitian .....	141

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong dunia industri menjadi berkembang dengan sangat pesat. Teknologi telah memampukan para produsen untuk memproduksi dengan jumlah dan kapasitas yang besar. Terkadang suatu proses produksi tersebut mengalami suatu gangguan sehingga produk yang dihasilkan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan atau produk yang dibuat tersebut menjadi cacat atau *defect*. Produk yang cacat akan menjadi beban bagi perusahaan sendiri karena produk yang cacat itu akan mengurangi produktifitas dan menambah biaya penanganan cacat produk. Di samping teknologi, peralatan penunjang yang digunakan, lingkungan, loyalitas, dan kemampuan karyawan, faktor prestasi kerja, diantaranya stres dan kondisi fisik lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam organisasi semakin penting dan harus selalu dikembangkan.

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan harapan dapat memproduksi pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta

membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Selanjutnya stres berhubungan dengan prestasi kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi negatif yang timbul dari interaksi antara individu dan pekerjaan yang menyebabkan terjadinya perubahan pada dirinya yang menimbulkan penyimpangan-penyimpangan, fungsi-fungsi normal, perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ketempat kerja, sulit berkonsentrasi dan cepat marah merupakan sebagian perasaan-perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami kerja. Menurut Davis dan Newstrom (2001:201), bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Semakin tinggi stres karena tantangan kerja, maka akan mengakibatkan bertambahnya prestasi kerja, tetapi stres kerja juga berpotensi menurunkan prestasi. Setiap orang akan memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres. Pelaksanaan kerja tergantung dari beberapa stres, tetapi kita juga harus mengetahui bahwa di dalam organisasi stres juga dapat dipengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor SDM, faktor kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perusahaan dan dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan fisik yang menyenangkan akan memberikan dorongan pada karyawan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, sehingga prestasi kerja akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan fisik tidak menyenangkan akan memberikan dorongan negatif pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta yang merupakan perusahaan garmen (*subcont* jasa jahit skala besar) di daerah Gamping Yogyakarta. Kegiatan pokok yang dilakukan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta adalah memotong, menjahit, memasang kelengkapan pakaian sampai menggosok pakaian yang akan di ekspor oleh PT. Mataram Tunggal Garment (PT. MTG). Untuk menghasilkan produksi yang sesuai dengan yang ditargetkan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta membutuhkan prestasi kerja yang bagus. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan ini, salah satunya adalah prestasi kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya stres dan kondisi fisik lingkungan kerja.

Masalah yang berkaitan dengan stres kerja sering terjadi pada para karyawan di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Stres kerja yang terjadi dikarenakan karyawan menganggap standar target yang harus dicapai (*output*) yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi dan juga tingginya permintaan standar kualitas barang yang diminta oleh pembeli yaitu, meminta hasil jahitan jalur 100%, tidak ada minyak menempel pada kain dan ukuran untuk kelebihan dan kekurangan hanya 0.5cm. Hal ini menyebabkan tingginya kesalahan jahit yang dilakukan oleh karyawan. Kesalahan itu terkadang melewati batas toleransi kesalahan jahit yang ditentukan oleh perusahaan yaitu sebesar 2%. Kesalahan jahit ini harus diperbaiki kembali oleh karyawan yang akibatnya pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktu karena karyawan harus mengulang kembali pekerjaan yang salah, sedangkan

target pekerjaan baru masih menumpuk. Hal ini lah yang menimbulkan tekanan bagi karyawan, akibatnya karyawan mengalami stres dalam bekerja. Karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Sedangkan untuk masalah prestasi kerja di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta adalah tentang kedisiplinan dalam bekerja. Target produksi yang tinggi dan terus meningkat yang dibebankan kepada masing-masing bagian diduga juga sebagai faktor yang membuat karyawan stres yang menyebabkan mereka harus pulang malam untuk mengejar target produksi sehingga akhirnya mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Pada akhir tahun 2011 lalu jumlah karyawan di CV. Daya Budaya Corporation mencapai 350 orang (9 bagian). Namun dengan banyaknya karyawan yang keluar, kini hanya terdapat 4 bagian produksi dengan jumlah karyawan sebanyak 149 orang. Selain jumlah karyawan yang berkurang, pada perusahaan ini sering mendapatkan *complain* mengenai kualitas produk. Vermak hasil produksi yang menumpuk sering membuat karyawan produksi stres, dan diduga faktor fisik lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa stres yang dialami karyawan CV. Daya Budaya Corporation berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Namun

dilain sisi dengan adanya target produksi yang tinggi membuat mereka termotivasi untuk bekerja cepat agar dapat pulang lebih awal.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memerhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan. Menurut Robbin (2002 : 318) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada CV. Daya Budaya Corporation terhadap karyawan dan kondisi kerja karyawan, ada beberapa indikasi yang mencerminkan prestasi kerja karyawan masih rendah. Indikasi tersebut salah satunya adalah, beberapa karyawan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas, ini mengindikasikan kurang disiplinnya beberapa karyawan sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang lain, kondisi ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1  
Rekap Absensi Bulan Februari 2014  
CV. Daya Budaya Corporation

Hari	Bulan/Tanggal (Februari)	Hadir (orang)	Sakit (orang)	Ijin (orang)	Tanpa Keterangan (orang)	Keterangan
Sabtu	1	149				
Minggu	2	5				Libur
Senin	3	144	2	1	2	
Selasa	4	148			1	
Rabu	5	148			1	
Kamis	6	148			1	
Jumat	7	148			1	
Sabtu	8	145			4	
Minggu	9	5				Libur
Senin	10	149				
Selasa	11	149				
Rabu	12	148	1			
Kamis	13	148	1			
Jumat	14	149				
Sabtu	15	146		2	1	
Minggu	16	5				Libur
Senin	17	149				
Selasa	18	148		1		
Rabu	19	148		1		
Kamis	20	149				
Jumat	21	147		1	2	
Sabtu	22	147		3		
Minggu	23	5				Libur
Senin	24	149				
Selasa	25	149				
Rabu	26	144			5	
Kamis	27	148	1			
Jumat	28	146			3	
Jumlah			5	9	21	

Sumber : CV. Daya Budaya Corporation

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 35 (tiga puluh lima) kali karyawan yang absen bekerja, 21 (dua puluh satu) kali diantaranya tanpa keterangan. Ini mengindikasikan kurangnya disiplin kerja karyawan yang mungkin terdapatnya gejala stres dan kondisi fisik lingkungan



kerja yang buruk, sehingga perlu adanya evaluasi dan pembinaan agar prestasi kerja di perusahaan tersebut sesuai yang diharapkan.

Masalah lain pada CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan kerja di perusahaan ini kurang baik dapat dilihat dari lokasi perusahaan yang berada di pinggir jalan raya yang mengakibatkan kebisingan, perusahaan yang masih kurang memberikan fasilitas pendingin udara dalam ruangan, dan lokasi perusahaan yang berada di pinggir sawah mengakibatkan banyaknya serangga yang mengganggu karyawan terutama pada malam hari atau pada waktu kerja lembur.

Penelitian tentang stres kerja, lingkungan fisik kerja dan prestasi kerja pernah dilakukan oleh Septianto (2010) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pataya Raya Semarang. Hasil penelitian Siregar (2009) dengan judul “Perilaku Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sucofindo Medan” menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT Scofindo Medan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,32 %.

Penelitian ketiga yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2010) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel stres kerja memengaruhi prestasi kerja dan untuk mengetahui indikator variabel stres kerja yang mana yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja memengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Secara parsial dapat dilihat bahwa beban kerja dan waktu kerja merupakan indikator stres kerja yang dominan memengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, dengan mengambil variabel stres dan kondisi fisik lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan prestasi kerja yang beraneka ragam, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta)”.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Banyaknya karyawan yang memiliki prestasi kerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.
2. Stres mempunyai potensi mengganggu prestasi kerja karyawan, namun juga memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih cepat.

3. Hasil produksi rendah memicu stres karyawan dan berakhir keluar dari perusahaan.
4. Tekanan dalam bekerja tinggi memicu stres karyawan dan berakhir keluar dari perusahaan.
5. Lingkungan kerja buruk dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat stres kerja yang terjadi di CV. Daya Budaya Corporation?
2. Bagaimanakah kondisi fisik lingkungan kerja di CV. Daya Budaya Corporation?
3. Bagaimanakah tingkat prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation?

5. Bagaimanakah pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation?
6. Bagaimanakah pengaruh stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja CV. Daya Budaya Corporation.
3. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation.
5. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation.
6. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

### 2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama dibangku kuliah terhadap realita yang terjadi di dalam organisasi yang nantinya berguna bagi kemajuan organisasi dan SDM.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan bacaan, bahan acuan serta informasi untuk mengembangkan penelitian yang serupa serta sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Menurut Handoko (2012: 135) prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

###### **b. Fungsi Penilaian Prestasi Kerja**

Terdapat beberapa fungsi penilaian prestasi kerja. Menurut Handoko (2012:135) fungsi penilaian prestasi kerja adalah:

###### **1) Perbaikan prestasi kerja**

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membentuk para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masalalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidak akuratan informasional

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada

informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

c. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dan memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut (Handoko, 2012:142) ada beberapa metode penilaian prestasi kerja yang dapat digunakan, yaitu:



1) *Rating scale*

*Rating scale* yaitu bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh panitia terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2) *Cheklis*

*Check list* yaitu metode yang dimaksud untuk mengurangi beban penilai, penilai tunggal memilih kalimat-kalimat atas kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.

3) Metode peristiwa krisis

Metode peristiwa krisis yaitu metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4) Metode peninjauan lapangan

Metode peristiwa krisis yaitu dengan cara campur tangan wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu dalam penilaian.

5) Tes dan observasi prestasi kerja

Tes dan observasi prestasi kerja yaitu bila jumlah pekerjaan terbatas, penilai prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

#### 6) Metode-metode evaluasi kelompok

Metode evaluasi kelompok yaitu penilaian yang seperti biasanya dilakukan oleh atasan langsung.

#### d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

##### 1) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodjo (2001: 165) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2002: 97) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Fisiologi: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
  - b) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
  - c) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
  - d) Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
  - e) Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.
- 2) Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2002) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Vroom (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan

memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

### 3) Tingkat stres

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000: 9) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan.

Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan

yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri.

Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja.

Secara garis besar penyebab tingkat stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2001: 45) yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan ditempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

#### 4) Kondisi fisik pekerjaan

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan

karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan (Martoyo, 2002).

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

##### 5) Sistem kompensasi

Handoko (2001) mengatakan sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Berdasarkan uraian

tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

#### 6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. (Handoko, 2001: 193) dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, (Handoko, 2001: 193). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

#### e. Pengukuran Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

##### 1) Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

##### 2) Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

### 3) Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

### 4) Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

### 5) Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Prabu (2003 : 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (1996 : 339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2001 : 108), 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 di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya Sunyoto, (2001 : 380).

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 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 ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Stres dibedakan menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan stres 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 (Ashar Sunyoto, 2001).

b. Penyebab Stres Kerja

Menurut Cooper (dikutip dari Jacinta F, 2002) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

- a) 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.
- b) *Overload*. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
- c) *Deprivational* stres. 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).

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

## 2) 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.

## 3) 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.

## 4) 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 Ashar Sunyoto (2001, h.381), mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1) Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan

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

a) Kerja *shif* 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 daripada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

b) Beban kerja

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

c) 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.

## 2) 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 timbul:

- a) Konflik peran
- b) Ketaksaan peran

Ketaksaan peran 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.

## 3) Pengembangan karir

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

## 4) 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.

## 5) 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.

6) 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.

7) Ciri individu

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

Menurut Sarafino (dikutip dari Bart Smet, 1994) membagi penyebab stres kerja menjadi 4 yaitu sebagai berikut :

- 1) Lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang.
- 2) Kurangnya kontrol yang dirasakan.
- 3) Kurangnya hubungan interpersonal.

- 4) Kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja. Para pekerja akan merasa stres bila mereka tidak mendapatkan promosi yang selayaknya mereka terima.

Sedangkan menurut Igor S (1997), menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- 5) Beban lebih.
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

c. Gejala Stres Kerja

Menurut Igor S (1997) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menolak perubahan.
- 2) Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- 3) Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.

- 4) Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks.
- 5) Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

d. Dampak Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996 : 363) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- 3) Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.



- 5) Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jacinta (2002), menyatakan bahwa stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Dampak terhadap perusahaan
  - a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
  - b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
  - c) Menurunnya tingkat produktivitas.
  - d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

## 2) Dampak terhadap individu

Muncul masalah – masalah yang berhubungan dengan:

### a) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

### b) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerigoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

## 3) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

### 3. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Fisik Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21), “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 dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Anorogo (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan–pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa

pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996).

b. Faktor yang Berpengaruh pada Lingkungan Fisik Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001 : 21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 3) Suara Bising

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

### 4) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut (Nitisemito, 1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/

penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

## 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang beranekaragam sebagai berikut:

1. Rifqi (2011) yang berjudul Pengaruh Pengalaman dan Prestasi Kerja terhadap Tingkat Penerimaan Upah Karyawan pada CV Dharma Utama Kota Batu. Penelitian dengan sampel sebanyak 25 orang ini menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variable pengalaman dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan upah karyawan. Nilai  $t$  hitung untuk pengalaman kerja sebesar  $4,143 > t$  table (2,060) sedangkan untuk prestasi kerja mempunyai  $t$  hitung =  $4,774 > t$  table (2,060).
2. Novitasari (2003) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT HM Sampoerna Tbk Surabaya. Penelitian dengan sampel sejumlah 36 orang ini menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F$  hitung =  $27,57 > F$  table (2,432). Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai  $F$  hitung  $1,142 < F$  table (2,432).
3. Adam (2009) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KAI DAOP 1 Jakarta. Penelitian dengan sampel sejumlah 50 orang ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 48,941 dengan  $p\ value\ 0,000 < \alpha = 0,05$ .

4. Septianto (2010) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan sampel sebanyak 30 orang ini menghasilkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,666 dengan  $p\ value\ 0,102 > \alpha = 0,05$  dan variabel stress kerja mempunyai t hitung sebesar  $-1,385$  dengan  $p\ value\ 0,173 > \alpha = 0,05$ . Secara simultan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 8,40 %.
5. Siregar (2009) dengan judul Perilaku Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sucofindo Medan”. Penelitian dengan analisa korelasi *product moment Pearson's* ini menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,737 dan koefisien determinasi sebesar 54,32 %.
6. Girsang (2010) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Penelitian dengan menggunakan 40 responden dan analisa regresi linier sederhana ini menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan yang ditunjukkan dari nilai t hitung =  $-4,218$  dengan  $p\ value\ 0,001 < \alpha = 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,408 menunjukkan bahwa stres kerja



mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 40,80 % dan sisanya sebesar 59,10 % dari prestasi kerja disebabkan oleh variabel lain di luar stres kerja.

## C. Kerangka Pikir

### 1. Pengaruh Stres dan Prestasi Kerja

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Hubungan stres dengan prestasi kerja diumpamakan seperti sinar tali sebuah tali biola. Bila tegangan terlalu kecil atau terlalu besar pada sinar, maka sinar tidak menghasilkan alunan musik yang serasi. Seperti sinar biola, demikian juga halnya karyawan, bila tegangan pada seseorang karyawan tinggi atau rendah maka prestasi kerja akan cenderung memburuk (Davis dan Newstrom, 2001:201). Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres dan prestasi kerja disebut *model stress-prestasi kerja*. Dari model stress-prestasi kerja ini dapat disimpulkan beberapa point penting, antara lain bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja

cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan (Dandy, 2009).

## **2. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

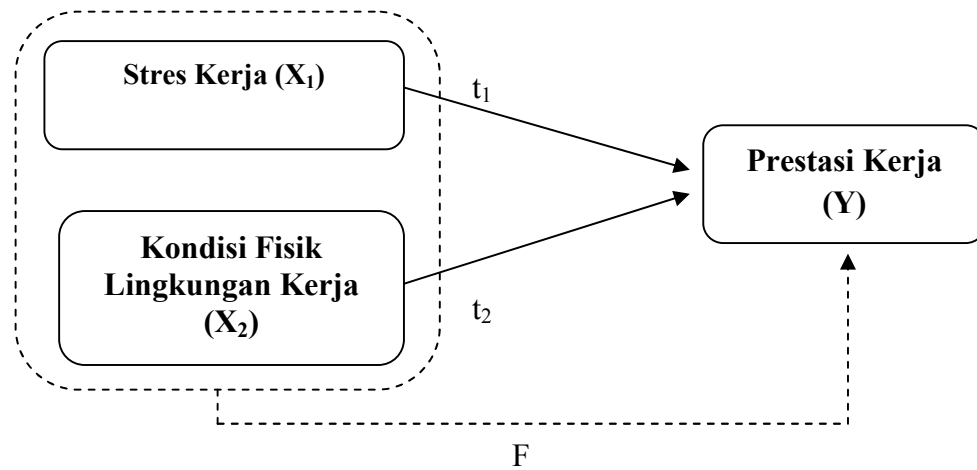
Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Kondisi kerja yang menyenangkan semasa jam kerja akan mempengaruhi kesungguhan kerja pada karyawan. Peralatan yang baik, ruangan yang menyenangkan, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi juga dapat menaikkan prestasi kerja. Sebaliknya kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan. Apabila rasa bosan itu sudah melingkupi karyawan, biasanya berpengaruh pada stabilitas psikisnya, kemudian muncul beberapa gejala seperti, prestasi mulai menurun, perhatian dan ketekunan terhadap sesuatu

menurun dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain.

### **3. Pengaruh Stres Kerja, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan instansi harus memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan baik itu berkaitan dengan pemberian gaji, pekerjaan ataupun pemberian peran pada karyawan dalam instansi yang sesuai sehingga tidak menimbulkan tekanan atau kekhawatiran dan ketegangan, pada karyawan karena hal itu dapat mengakibatkan stres pada karyawan. Disamping pada tenaga kerja karyawan hal lain yang harus diperhatikan adalah kondisi lingkungan kerja, terutama dalam hal ini adalah lingkungan fisik. Lingkungan fisik secara langsung dapat mempengaruhi kondisi para karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang baik akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :  $t_1$  = pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja  
 $t_2$  = pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja  
 $F$  = pengaruh secara simultan stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2014 sampai selesai.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Pengertian prestasi kerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya

masing-masing. Menurut Nasution (2000 : 99) indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berarti karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat; kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat; kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

c. Disiplin kerja

Karyawan CV. Daya Budaya Corporation harus mempunyai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

d. Inisiatif

Di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta dalam pekerjaan karyawan dituntut untuk melakukan sesuatu yang berbeda setiap harinya untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, yang dapat berupa: melahirkan ide-ide baru untuk peningkatan, menemukan cara-cara baru untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, dengan sukarela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, selalu berfokus pada apa yang bisa dilakukan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, menjadi lebih baik setiap hari, bekerja dengan penuh semangat dan antusias.

e. Kerjasama

CV. Daya Budaya Corporation menuntut juga karyawannya untuk tetap saling berkerjasama dengan baik untuk tujuan bersama sehingga mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik.

Untuk memperoleh nilai prestasi kerja karyawan secara obyektif, maka dalam penelitian ini pengisian kuisioner untuk prestasi kerja karyawan dilakukan oleh supervisor dan karyawan.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres dan kondisi

fisik lingkungan kerja. Definisi operasional dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Stres kerja ( $X_1$ )

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya diancam (Anoraga, 2001). Indikator yang digunakan untuk mengukur stress kerja (Igor, 1997) adalah:

1) Intimidasi dan tekanan

Di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta sering ditemukan intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.

2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan

Ketidakcocokn dengan pekerjaan sering terjadi di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta, karyawan tidak tahu dengan baik apa yang harus dikerjakan. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, stres kerja, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

4) Pekerjaan yang berbahaya

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.

5) Beban kerja lebih

Di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta terkadang sering ditemukan karyawan yang mendapatkan beban kerja lebih, yang membuat prestasi dan kinerja karyawan tidak baik.

6) Target dan harapan yang tidak realistis

Jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut dan ternyata harapan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan atau tidak realistis, terkadang karyawan akan timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini kadang muncul di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta.

Berdasarkan hasil peninjauan di perusahaan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta, point dua pada indikator Igor S (1997) dihilangkan karena sumber daya yang ada di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta sudah memenuhi semua tuntutan karyawan dalam hal pelaksanaan tugas dan kewajiban.

b. Kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ )

Kondisi fisik lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas dan kewajibannya (Nitisemito, 1992). Indikator dari lingkungan kerja (Soedarmayanti, 2001) adalah sebagai berikut:

1) Suhu udara

Suhu udara yang ada di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta cukup mendukung karyawan dalam berkerja, karena rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

2) Pencahayaan

Cahaya penerangan di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta sangat mendukung karyawan dalam berkerja, karena pekerjaan seperti memotong, menjahit, memasang kelengkapan pakaian sampai menggosok pakaian memang memerlukan penerangan cahaya yang baik agar hasil pun baik.

3) Suara bising

Kebisingan di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta cukup baik dengan lokasi perusahaan yang jauh dari keramaian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Keamanan kerja

Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) yang ada di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta cukup baik dalam memberikan keamanan bagi seluruh karyawan dan perusahaan, karena dengan

pengamanan yang baik karyawan akan lebih tenang dalam berkerja dan perusahaan akan terjaga dengan baik.

#### D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta yang berjumlah 149 orang yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.  
Jumlah karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta

No	Nama Bagian	Jumlah
1.	<i>Line chief</i>	5
2	<i>Quality control</i>	2
3	Staff kantor	5
4	Operator jahit dan helper	80
5	Operator finishing	18
6	Operator vermak	8
7	Operator kancing	2
8	Cutting dan aceceries	12
9	Blenstik	3
10	Bagian umum	5
11	Satpam	4
12	<i>Cleaning service</i>	4
Total		149

Sumber: data bagian umum CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan jahit CV. Daya Budaya

Yogyakarta. Umar (2002) menyebutkan bahwa "ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *slovin*. Untuk menentukan jumlah sampel yang populasinya lebih dari 100 dengan teknik Slovin, rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (e = 0,05)

Dari rumus di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} N &= \frac{149}{1 + 149(0,05)^2} = \frac{149}{1 + 149 \times 0,0025} \\ &= \frac{149}{1+0,3725} = \frac{149}{1,3275} = 108,56 = 109 \text{ orang.} \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 orang.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *incidental sampling*. *Incidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandangan orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Hadi, 1991). Peneliti memilih sampel dengan kriteria pemilihan lokasi tempat subjek

atau responden penelitian berada, yaitu karyawan yang bekerja di CV. Daya Budaya Coporation Yogyakarta.

#### **E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra *survey*, dalam hal ini CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

##### 2. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991). Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat setuju

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi

jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah pada responden.

Kuesioner terdiri dari 2 bagian: bagian pertama yang berisi karakteristik demografis atau pengukuran responden antara lain: jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Prestasi kerja karyawan (16 pertanyaan), stres kerja (15 pertanyaan), kondisi fisik lingkungan kerja karyawan (12 pertanyaan).

## F. Instrumen Penelitian

### 1. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Dimensi	Indikator	No. Butir
1.	Prestasi Kerja (Nasution, 2000: Aulia Hani, 2013)	Kualitas kerja	1,2,3
		Kuantitas kerja	4,5,6
		Disiplin kerja	7,8,9
		Inisiatif	10,11,12
		Kerjasama	13,14,15,16
2.	Stres Kerja (Igor, 1997: Septianto, 2010)	Intimidasi dan tekanan	1,2,3
		Ketidacocokan dengan pekerjaan	4,5,6
		Pekerjaanyangberbahaya	7,8,9
		Beban kerja	10,11,12
		Target dan harapan	13,14,15
3.	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (Soedarmayanti, 2001: Septianto, 2010).	Suhu udara	1,2,3
		Pencahayaann	4,5,6
		Suara bising	7,8,9
		Keamanan kerja	10,11,12

### 2. Hasil Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (1999) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dari kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data dari responden kemudian dilakukan uji construct validity dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai faktor loading yang valid yaitu  $\geq 0,50$  menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Hair et al, 2006: 70). Hal ini ditunjukkan dengan muatan faktor item yang tinggi di hanya satu faktor yang seharusnya diukur saja dan bermuatan faktor rendah pada faktor rendah yang diukur oleh item-item. Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan pada 30 responden. Hasil skor butir pernyataan untuk prestasi kerja, stres kerja, dan kondisi fisik



lingkungan kerja dianalisis dengan menggunakan program SPSS *for windows 11.5*. Hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap I dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Instrumen dinyatakan gugur karena nilai *loading factor* < 0.50. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4  
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
PrestasiKerja Karyawan	16	3	5, 7, 15	13
Stres Kerja Karyawan	15	1	11	14
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Karyawan	12	1	10	11

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2014)

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket prestasi kerja karyawan ada 13 item pernyataan yang valid dan 3 gugur, stres kerja ada 15 item pernyataan yang valid dan 1 gugur, dan untuk kondisi fisik lingkungan kerja karyawan ada 11 item pernyataan yang valid dan 1 gugur. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I dan didapatkan item pernyataan yang gugur/tidak valid pada variabel prestasi kerja karyawan, stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, maka harus dilakukan uji validitas tahap II.

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap II dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Instrumen dinyatakan gugur karena nilai *loading factor* < 0.50. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5  
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Nomor butir gugur	Jumlah butir valid
Prestasi Kerja Karyawan	13	-	-	13
Stres Kerja Karyawan	14	-	-	14
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Karyawan	11	-	-	11

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2014)

Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap II menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 19.0, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$  (Ghozali, 2011).

Untuk mempermudah proses perhitungan dalam uji reliabilitas angket prestasi kerja karyawan, stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan. Hasil perhitungan uji reliabilitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada ringkasan hasil uji reliabilitas pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6  
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Ketetapan
PrestasiKerja Karyawan	0.875	Reliabel
Stres Kerja Karyawan	0.893	Reliabel
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Karyawan	0.925	Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah, 2014)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk prestasi kerja karyawan, stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan reliabel, karena memiliki koefisien lebih besar dari 0.7.

### G. Teknik Analisa Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0.SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program

komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011: 19). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Kategorisasi Jawaban Responden

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$

### 2. Uji Prasyarat Analisis

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 231). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asimp.  $Sig(2tailed) > level\ of\ significant\ (\alpha=0,05)$ , sebaliknya  $H_a$  ditolak.
- 2)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asimp.  $Sig(2tailed) < level\ of\ significant\ (\alpha=0,05)$ , sebaliknya  $H_0$  diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005: 58).

Uji multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas (Nugroho, 2005).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005:

242). Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan metode scatterplot.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (stres dan kondisi fisik lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Prestasi kerja  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi  
 X<sub>1</sub> = Stres Kerja  
 X<sub>2</sub> = Kondisi Fisik Lingkungan Kerja  
 e = *Error Term*

Tahapan yang dilakukan dalam melakukan uji hipotesis sebagai berikut:

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

2) H<sub>01</sub> :  $\beta_1 \leq 0$ , artinya variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y)

H<sub>a1</sub> :  $\beta_1 > 0$ , artinya variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y)

3)  $H_0 : \beta_2 \leq 0$ , artinya variabel kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y)

$H_a : \beta_2 > 0$ , artinya variabel kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y)

Kriteria keputusan dari hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima.

b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan  $(dk) = N - 2$ . (Sugiyono, 2005: 196)

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Rumusan hipotesis untuk uji F adalah sebagai berikut:

1)  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , artinya stres dan kondisi fisik lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2)  $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya stres dan kondisi fisik lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kriteria keputusan uji  $F_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima.

2) Jika  $F_{hitung} = F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak.

(Sugiyono, 2005: 197)

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

CV. Daya Budaya Corporation adalah berdiri sejak 13 tahun yang lalu. Perusahaan ini didirikan oleh Drs. Zulian Hasian Siregar, MBA bersama istrinya Dra. Endang Srigati. Pada awalnya CV. Daya Budaya Corporation memproduksi pakaian sendiri dan di export ke wilayah Eropa. Namun karena suatu hal akhirnya perusahaan ini menjadi perusahaan CMT khusus PT. Mataran Tunggal Garment Yogyakarta (PT. MTG), yang pemiliknya merupakan sahabat dekat dengan Bapak Drs. Zulian Hasian Siregar. Sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, PT.MTG akan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kekosongan bagiandi CV. Daya Budaya Corporation.

CV. Daya Budaya Corporation saat ini terdiri dari 149 karyawan yang terdiri dari staff, satpam, dan operator produksi. Pada perusahaan ini terdapat 5 *line sewing* masing-masing sekitar 15 operator jahit dan 5 *helper*, 15 operator bagian *finishing*, 10 orang pada bagian *cutting* dan *accecories*, 8 operator bagian vermak, 2 operator pasang kancing dan lubang kancing, dan 3 orang bagian blenstik, sedang sisanya adalah staff kantor, QC, satpam, bagian umum, dan *cleaning service*. Setiap *line* dipimpin oleh seorang *line chief* dan 2 QC.

CV. Daya Budaya Corporation beroperasi setiap hari senin sampai dengan jumat mulai jam 7.30 sampai dengan jam 16.00 dan Sabtu mulai beroperasi pada jam 7.30 sampai dengan pukul 14.00 WIB. Tak jarang

perusahaan melemburkan sampai jam 19.00 WIB. Jenis pakaian yang diproduksi adalah *pants, skirt, blouse, dan dress*.

## B. Analisa Deskriptif

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini sebanyak 109 karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Hasil dari penyebaran kuisisioner terhadap responden penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja. Berikut ini dipaparkan karakteristik responden berdasarkan:

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik 109 karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta berdasarkan pada jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 8  
Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	30	27,5
Perempuan	79	72,5
Total	109	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel 8 diatas menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu sejumlah 30 orang (27,5 %) laki-laki dan 79 orang (72,5 %) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik 109 karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta berdasarkan pada pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 9  
Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	11	10,1
SMA	71	65,1
Diploma	19	17,4
Sarjana	8	7,3
Total	109	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel 9 diatas menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir yaitu terdapat 11 orang (10,1 %) berpendidikan SMP, 71 orang (65,1 %) SMA, 19 orang (17,4 %) berpendidikan diploma dan 8 orang (7,3 %) sarjana. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta berpendidikan SMA atau sederajat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik 109 karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta berdasarkan pada lama kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 10  
Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	13	11,9
1 – 3 tahun	56	51,4
3 – 5 tahun	23	21,1
> 5 tahun	17	15,6
Total	109	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel 10 diatas menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan lama kerja yaitu 13 orang (11,9 %) kurang dari 1 tahun, 56 orang (51,4 %) bekerja 1–3 tahun, 23 orang (21,1 %) bekerja 3–5 tahun dan 17 orang (15,6 %) bekerja lebih dari 5 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta telah bekerja selama 1–3 tahun.

## 2. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menunjukkan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian yaitu prestasi kerja (Y), stres kerja ( $X_1$ ) dan kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ ). Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

### a. Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja (Y) diukur dengan 13 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta diperoleh nilai:

Minimum = 25,00

Maximum = 52,00

Rata-rata = 39,88

Standar Deviasi = 6,36

Kategorisasi variabel prestasi kerja (Y) karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 11  
Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 46,24$	15	13,8
Sedang	$33,52 \leq X < 46,24$	75	68,8
Rendah	$X < 33,52$	19	17,4
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 11 diketahui bahwa karyawan CV Daya Budaya Corporation tersebut menunjukkan bahwa yang paling banyak responden yang memberikan penilaian terhadap variabel prestasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 75 orang (68.8%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel prestasi kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 19 orang (17.4%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel prestasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 15 orang (13,8%).

b. Stres Kerja ( $X_1$ )

Variabel stres kerja ( $X_1$ ) diukur dengan 14 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel stres kerja ( $X_1$ ) karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta diperoleh nilai:

Minimum = 23,00

Maximum = 52,00

Rata-rata = 36,84

Standar Deviasi = 8,11

Kategorisasi variabel stres kerja ( $X_1$ ) karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 12  
Kategorisasi Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 44,95$	21	19,3
Sedang	$28,73 \leq X < 44,95$	64	58,7
Rendah	$X < 28,73$	24	22,0
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 12 di ketahui bahwa karyawan CV. Daya Budaya Corporation tersebut menunjukkan bahwa yang paling banyak responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerjadalam kategori sedang yaitu sebanyak 64 orang (58.7%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerjadalam kategori rendah yaitu sebanyak 24orang (22.0%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerjadalam kategori tinggi yaitu sebanyak 21 orang (19,3%).

c. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Variabel kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ ) diukur dengan 11 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ ) karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta diperoleh nilai:

Minimum = 25,00

Maximum = 39,00

Rata-rata = 32,68

Standar Deviasi = 3,39

Kategorisasi variabel kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ ) karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 13  
Kategorisasi Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36,07$	14	12,8
Sedang	$29,29 \leq X < 36,07$	75	68,8
Rendah	$X < 29,29$	20	18,3
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 13 diketahui bahwa karyawan CV Daya Budaya Corporation tersebut menunjukkan bahwa yang paling banyak responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kondisi fisik lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 75 orang (68.8%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kondisi fisik lingkungan kerja dalam kategori rendah yaitu sebanyak 20 orang (18.3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kondisi fisik lingkungan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 14 orang (12,8%).

### C. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berikut ini dipaparkan masing-masing uji prasyarat analisis.

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik parametris yang menghendaki data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Sugiono, 2007:171). Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2011:163). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 14 berikut ini:

Tabel 14  
Uji Normalitas Sebaran

Variabel	K – S Hitung	Sig.	Kesimpulan
Prestasi Kerja	0,869	0,437	Normal
Stress Kerja	0,861	0,448	Normal
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	0,729	0,662	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 14 diatas diketahui nilai signifikansi untuk masing-masing variabel  $> \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu prestasi kerja (Y), stres kerja ( $X_1$ ) dan kondisi fisik lingkungan kerja berdistribusi normal.



## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Hasil uji multikolinieritas untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 15  
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Stres Kerja	0,940	1,063	Non multikolinieritas
Kondisi Fisik	0,940	1,063	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja			

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 15 diatas diketahui nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar  $1,063 < 10,0$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan metode Glejser yaitu dengan melakukan

analisa regresi antara semua variabel bebas dengan nilai absolut residual.

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 16  
Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Kesimpulan
Stres Kerja	0,062	Homoskedastisitas
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	0,601	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Tabel 16 diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,062 > \alpha = 0,05$  dan kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,601 > \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

#### D. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Tabel 17  
Rangkuman Analisis Regresi Ganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.
Konstanta	31,344	5,438	0,000
Stres Kerja	- 0,349	- 5,729	0,000
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	0,655	4,492	0,000
F hitung	= 34,860		
R	= 0,630		
R <sup>2</sup>	= 0,397		
Adjusted R <sup>2</sup>	= 0,385		
F tabel	= 3,08		
T tabel	= 1,660		

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 23 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31,344 - 0,349 X_1 + 0,655 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta  $a = 31,344$

Nilai konstanta ( $a$ ) = 31,344 menunjukkan bahwa jika pada karyawan CV Daya Budaya Corporation tidak mengalami stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja tidak mendukung maka prestasi kerja karyawan masih tetap ada yaitu sebesar 31,344 satuan.

2. Koefisien  $b_1 = - 0,349$

Nilai koefisien  $b_1 = - 0,349$  menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Jika stres kerja karyawan naik sebesar satu satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation akan turun sebesar 0,349 satuan dan jika stres kerja karyawan turun sebesar satu satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation akan naik sebesar 0,349 satuan.

3. Koefisien  $b_2 = 0,655$

Nilai koefisien  $b_2 = 0,655$  menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Jika kondisi fisik lingkungan kerja karyawan naik sebesar satu satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation akan naik sebesar 0,655 satuan dan jika kondisi fisik

lingkungan kerja karyawan turun sebesar satu satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation akan turun sebesar 0,655 satuan.

Hasil uji t, uji F dan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Signifikan Parial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau nilai *p value* (sig) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji-t dapat dilihat pada Tabel 28 sebagai berikut:

Tabel 18  
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	B	Harga t		Sig.	Keterangan
		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>		
Stres kerja	-0.349	-5.729	-1,660	0.000	Negatif dan signifikan
Kondisi fisik lingkungan kerja	0.655	4.492	1.660	0.000	Positif dan signifikan

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014)

- a. Pengujian hipotesis: Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation

Berdasarkan tabel 24 diketahui nilai t hitung untuk variabel stres kerja adalah  $-5,729 < -t \text{ tabel } (-1,660)$  dengan  $p \text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta terbukti kebenarannya.

- b. Pengujian hipotesis: Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation

Berdasarkan tabel 24 juga diketahui nilai t hitung untuk variabel kondisi fisik lingkungan kerja adalah  $4,492 > t \text{ tabel } (1,660)$  dengan  $p \text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta terbukti kebenarannya.

## 2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Uji F dilakukan dengan

membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau *p value* dengan dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil Uji-F dapat dilihat pada Tabel 19 berikut ini:

Tabel 19  
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

R	R <sup>2</sup>	Df	Harga F		Sig.
			Hitung	Tabel	
0.630	0.385	2:106	34.860	3.08	0.000

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014)

Variabel stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 34,860 dengan nilai signifikan 0.000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu  $H_0$  ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0.05). Nilai signifikan pada variabel stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja kurang dari 5% atau 0.05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan” **terbukti**.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Nilai korelasi majemuk (R) antara variabel stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan sebesar 0,630. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,385 menunjukkan bahwa stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta sebesar 38,5 % dan sisanya sebesar 61,5 % dari prestasi kerja disebabkan oleh variabel lain di luar stres kerja

dan kondisi fisik lingkungan kerja. Dapat dilihat pada tabel 20 sebagai berikut:

Tabel 20  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R <sup>2</sup>	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	Standar deviasi
Prestasi Kerja	0.630	0.397	0.385	4.98431

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014)

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi akan menurunkan prestasinya, dan karyawan yang mengalami stres kerja rendah akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Septianto (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pataya Raya Semarang.

Stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan mempengaruhi menurunnya prestasinya. Stres kerja karyawan merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir dan kondisi karyawan bagian produksi. Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja karyawan bagian produksi.

Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan pekerjaan. Karyawan yang stres akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling fatal adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan memungkinkan diberhentikan. Akan tetapi stres kerja juga akan membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, artinya bahwa karyawan diberikan beban kerja akan tetapi dengan diberikan imbalan, seperti bonus, insentif dan lain-lain.

Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja. Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur.

## **2. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika



lingkungan kerja di perusahaan tersebut lebih kondusif seperti kondisi lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan, sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani sehingga hal itu akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Adam (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta.

Hal ini sesuai pernyataan Soedarmayanti (2001) bahwa lingkungan kerja berdampak besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian terhadap lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting penting karena berguna membantu kelancaran jalannya suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, maka akan kondusif lingkungan tersebut sehingga membuat karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan.

Lingkungan kerja yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan psikologis tenaga kerja maka prestasi kerja

karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja membelenggu para karyawan untuk ikut berperan maka dampak terhadap menurunnya prestasi kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai nilai F hitung = 34,860 > F tabel (3,08) dengan  $p\ value\ 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian Septianto (2010) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pataya Raya Semarang.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,385 menunjukkan bahwa stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan CV Daya Budaya Corporation Yogyakarta sebesar 38,5 % dan sisanya sebesar 61,5 % dari prestasi kerja disebabkan oleh variabel lain di luar stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja.

Prestasi kerja atau bisa disebut juga kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Banyak faktor agar karyawan mempunyai motif berprestasi, antara lain karena faktor kepercayaan atasan, lingkungan kerja dan stres kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar - 5,729 dengan signifikansi 0,000, dan koefisien regresi -0.349.
2. Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,492 dengan signifikansi 0,000, dan koefisien regresi 0.655.
3. Stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 34,860 dengan signifikansi 0,000, dan koefisien korelasi 0.630.
4. Berdasarkan penelitian ini stres kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 38,5 %, dan sisanya 61,5 % dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak CV Daya Budaya Corporation
  - a. Prestasi kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan memberikan pelatihan kerja pada karyawan agar karyawan lebih inisiatif dan peka dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari pihak perusahaan.
  - b. Stres kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya.
  - c. Kondisi fisik lingkungan kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lokasi perusahaan yang ada dipinggir jalan raya menyebabkan suara bising yang dapat mengganggu produktifitas kerja karyawan. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan memasang peredam suara pada perusahaan untuk mengatasi kebisingan.

2. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang prestasi kerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ami, Adam. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. *Skripsi Dipublikasikan*.
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu, M. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan ketiga. Bandung: Rafika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (1999). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Analisis*". Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Bar, Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Tama.
- Davis, Keith dan Newstrom W, J. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Dua Edisi Ketujuh. Ciracas-Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gray. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fajar, Rifqi. (2012). Pengaruh Pengalaman dan Prestasi Kerja terhadap Tingkat Penerimaan Upah Karyawan pada CV. Dharma Utama Kota Batu. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang. *Skripsi Dipublikasikan*.
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2002. *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Girsang, Erlinawati. 2010. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan". Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan. *Skripsi Dipublikasikan*.
- Hadi, S. (1991). "*Analisis Butir Untuk Instrumen*". Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilanbelas, Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T Hani, (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :BumiAksara.
- Igor,S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara.
- Jacinta, L. (2002). *Stress Kerja*. Di akses tanggal 10 Desember 2013 dari [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com).
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*”. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, Susilo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Nitisemito, Alex. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Novitasari.(2003). Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna.Tbk Surabaya. Universitas Airlangga. Surabaya. *Thesis*.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). “*Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*”. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Reksohadiprodjo, Soekanto. (2001). *Organisasi Perusahaan: Teori, Perilaku dan Struktur*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan, M.B.A.(2011). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, P.S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Versi Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Santosa, Purbayu Budi danAshari.(2005). “*Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Septianto, Dwi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. *Skripsi Dipublikasikan*.



- Siregar, Hasrul. (2009). Perilaku Stres Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Medan. *Journal Manajemen Bisnis*. Volume 11 No. 1 Januari 2009.
- Soedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2005). *“Metode Penelitian Administrasi”*. Bandung: CV. ALFABETA.
- The Liang Gie. (1997). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Umar, Husein. (2005). *“Metode Riset Bisnis”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Vroom, V.H. (2002). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Yulianti, Praptini. (2000). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga Surabaya. Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga Surabaya. *Thesis Tidak Diterbitkan*.

# **LAMPIRAN**

## **Lampiran 1. Kuesioner Hasil Uji Instrumen**

### **KUESIONER**

#### **Pengaruh Stres Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus Pada Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di CV Daya Budaya Corp Yogyakarta

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara pada saat bekerja, perkenankanlah saya untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket/kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu/Saudara dalam perusahaan maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Yogyakarta, Februari 2014

Hormat Saya

Peneliti

Jenis kelamin : Laki-laki/Wanita  
 Usia : .....tahun  
 Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Perguruan Tinggi  
 Bagian unit kerja : .....

### **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (  $\surd$  ) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban berikan tanda sama dengan ( = ) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewati.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.**

**Prestasi Kerja (Y)**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur				
2.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja				
3.	Saya selalu teliti dalam bekerja				
4.	Hasil kerja saya terkadang melebihi dari target perusahaan				
5.	Target dari perusahaan selalu dapat saya penuhi				
6.	Saya tidak merasa kesulitan untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan				
7.	Saya tidak pernah terlambat dalam bekerja				
8.	Saya selalu bekerja tepat waktu				
9.	Saya tidak pernah menunda tugas yang diberikan oleh perusahaan				
10.	Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja				
11.	Saya terbiasa memberikan ide-ide yang baru kepada perusahaan				
12.	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan inisiatif karyawan				
13.	Saya berkerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam perusahaan				
14.	Ada niat baik dalam diri saya untuk saling membantu dan berhubungan baik dengan karyawan lain				
15.	Saya dapat bekerja dengan baik dalam <i>team work</i>				
16.	Saya dapat bekerja sebagai anggota tim dengan pimpinan				

**Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan				
2.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
3.	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja				
4.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya				
5.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan				
6.	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima				
7.	Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya				
8.	Target yang ditetapkan perusahaan membahayakan kesehatan mental saya				
9.	Untuk memenuhi target perusahaan, saya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya				
10.	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya				
11.	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi				
12.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan				
13.	Saya merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap saya				
14.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya				
15.	Target kerja perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya				

### Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Suhu udara ditempat kerja memberi kenyamanan dalam bekerja				
2.	Pada ruangan kerja terdapat ventilasi udara yang baik				
3.	Suhu udara di ruangan kerja terjaga dengan baik				
4.	Perlengkapan penerangan lampu di ruang kerja sudah memadai				
5.	Cahaya di ruang kerja sudah memadai				
6.	Cahaya yang masuk dalam ruang kerja tidak mengganggu saya dalam bekerja				
7.	Suasana ditempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising				
8.	Tidak adanya suara bising di tempat kerja membuat saya mudah konsentrasi dalam bekerja				
9.	Suara mesin di tempat kerja dapat diminimalkan				
10.	Perusahaan menyediakan alat keselamatan dan keamanan kerja				
11.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja				
12.	Alat perlindungan keamanan kerja selalu siap digunakan ketika akan bekerja				

### Lampiran 2. Data Uji Instrumen

No	Prestasi Kerja (Y)																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Sum
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	<b>51</b>
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	<b>50</b>
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	<b>55</b>
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	<b>48</b>
5	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	<b>45</b>
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	<b>52</b>
7	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	<b>53</b>
8	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	<b>47</b>
9	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	<b>40</b>
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	<b>51</b>
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	<b>49</b>
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	<b>58</b>
13	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>50</b>
14	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	<b>52</b>
15	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	<b>43</b>
16	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	<b>55</b>
17	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	1	<b>42</b>
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	<b>51</b>
19	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	<b>48</b>
20	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	<b>52</b>
21	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	1	<b>39</b>
22	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	4	<b>41</b>
23	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>51</b>
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>50</b>
25	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	<b>42</b>
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	<b>52</b>
27	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	<b>42</b>
28	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	<b>54</b>
29	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	<b>35</b>
30	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	4	2	<b>39</b>



NO	Stres Kerja (X1)															Sum
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	<b>52</b>
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	<b>48</b>
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	<b>38</b>
4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	3	4	<b>47</b>
5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	<b>51</b>
6	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	<b>41</b>
7	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	<b>37</b>
8	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	<b>48</b>
9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>46</b>
10	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	<b>49</b>
11	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	<b>46</b>
12	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	2	<b>47</b>
13	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	<b>44</b>
14	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	<b>48</b>
15	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	<b>43</b>
16	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	<b>47</b>
17	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	<b>41</b>
18	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	<b>48</b>
19	3	2	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	2	2	1	<b>36</b>
20	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	<b>35</b>
21	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	<b>50</b>
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	<b>39</b>
23	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	<b>27</b>
24	2	3	4	3	3	4	2	3	1	2	3	2	3	3	4	<b>42</b>
25	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	<b>50</b>
26	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	<b>51</b>
27	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	<b>32</b>
28	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	<b>54</b>
29	3	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	<b>29</b>
30	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	<b>56</b>

NO	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (XC2)												Sum
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	<b>38</b>
2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	<b>31</b>
3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	<b>38</b>
4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	<b>40</b>
5	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	<b>31</b>
6	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	<b>26</b>
7	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	<b>40</b>
8	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>40</b>
9	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	<b>39</b>
10	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	<b>41</b>
11	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	<b>37</b>
12	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	<b>34</b>
13	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>40</b>
14	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	<b>33</b>
15	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	<b>41</b>
16	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	<b>29</b>
17	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	<b>41</b>
18	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	<b>25</b>
19	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	<b>21</b>
20	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	<b>40</b>
21	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	<b>43</b>
22	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	<b>22</b>
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>46</b>
24	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	<b>29</b>
25	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	3	3	<b>25</b>
26	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	<b>29</b>
27	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	<b>44</b>
28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	<b>43</b>
29	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	<b>40</b>
30	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	<b>40</b>

**Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen**

**A. Uji Validitas dan Uji Reliabelitas Prestasi Kerja**  
**1. Uji Validitas Prestasi Kerja**

**Uji Validitas Prestasi Kerja**  
**Tahap 1**

**Factor Analysis**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,674
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	210,647
	df	120
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16
Anti-image Covariance																
p1	,276	-.075	-.078	-.124	-.092	-.090	-.138	,080	,004	,043	-.009	-.026	-.108	-.028	,037	,128
p2	-.075	,302	,023	-.033	-.008	,083	,081	-.198	,074	-.011	-.080	-.033	-.055	,033	-.126	-.047
p3	-.078	,023	,379	-.030	,075	-.003	,080	-.148	-.054	-.031	,081	,019	,046	-.078	-.176	-.122
p4	-.124	-.033	-.030	,333	,099	-.027	-.096	,023	,025	-.077	,053	,011	,068	-.045	,157	-.158
p5	-.092	-.008	,075	,099	,498	,029	-.095	-.064	-.072	-.170	-.048	,133	,067	-.130	-.069	-.091
p6	-.090	,083	-.003	-.027	,029	,489	,110	-.054	,065	,067	,005	-.068	-.107	-.085	-.146	-.090
p7	-.138	,081	,080	-.096	-.095	,110	,421	-.067	-.002	,104	-.048	-.046	,005	,081	-.140	,034
p8	,080	-.198	-.148	,023	-.064	-.054	-.067	,381	-.014	-.017	-.007	-.010	-.013	,010	,113	,090
p9	,004	,074	-.054	,025	-.072	,065	-.002	-.014	,210	,106	-.064	-.126	-.093	-.001	,060	-.048
p10	,043	-.011	-.031	-.077	-.170	,067	,104	-.017	,106	,290	,048	-.147	-.082	-.011	,039	,005
p11	-.009	-.080	,081	,053	-.048	,005	-.048	-.007	-.064	,048	,323	-.021	,006	-.146	,030	-.107
p12	-.026	-.033	,019	,011	,133	-.068	-.046	-.010	-.126	-.147	-.021	,168	,027	-.015	-.022	,018
p13	-.108	-.055	,046	,068	,067	-.107	,005	-.013	-.093	-.082	,006	,027	,476	,031	,011	-.053
p14	-.028	,033	-.078	-.045	-.130	-.085	,081	,010	-.001	-.011	-.146	-.015	,031	,476	,060	,052
p15	,037	-.126	-.176	,157	-.069	-.146	-.140	,113	,060	,039	,030	-.022	,011	,060	,503	-.010
p16	,128	-.047	-.122	-.158	-.091	-.090	,034	,090	-.048	,005	-.107	,018	-.053	,052	-.010	,317
Anti-image Correlation																
p1	,667 <sup>a</sup>	-.258	-.241	-.409	-.249	-.245	-.403	,246	,017	,152	-.031	-.121	-.297	-.077	,100	,433
p2	-.258	,701 <sup>a</sup>	,067	-.103	-.019	,215	,228	-.583	,294	-.038	-.257	-.148	-.144	,088	-.323	-.153
p3	-.241	,067	,721 <sup>a</sup>	-.084	,172	-.008	,199	-.390	-.192	-.093	,230	,076	,108	-.184	-.404	-.352
p4	-.409	-.103	-.084	,659 <sup>a</sup>	,243	-.068	-.256	,064	,096	-.249	,161	,044	,170	-.113	,384	-.487
p5	-.249	-.019	,172	,243	,430 <sup>a</sup>	,059	-.207	-.146	-.223	-.447	-.119	,461	,138	-.268	-.137	-.228
p6	-.245	,215	-.008	-.068	,059	,742 <sup>a</sup>	,243	-.124	,203	,178	,014	-.239	-.222	-.177	-.294	-.229
p7	-.403	,228	,199	-.256	-.207	,243	,452 <sup>a</sup>	-.166	-.006	,297	-.131	-.173	,011	,182	-.305	,094
p8	,246	-.583	-.390	,064	-.146	-.124	-.166	,678 <sup>a</sup>	-.049	-.052	-.019	-.038	-.030	,023	,258	,258
p9	,017	,294	-.192	,096	-.223	,203	-.006	-.049	,658 <sup>a</sup>	,428	-.244	-.673	-.296	-.004	,186	-.187
p10	,152	-.038	-.093	-.249	-.447	,178	,297	-.052	,428	,578 <sup>a</sup>	,156	-.667	-.219	-.030	,101	,016
p11	-.031	-.257	,230	,161	-.119	,014	-.131	-.019	-.244	,156	,801 <sup>a</sup>	-.091	,017	-.374	,074	-.334
p12	-.121	-.148	,076	,044	,461	-.239	-.173	-.038	-.673	-.667	-.091	,687 <sup>a</sup>	,097	-.053	-.077	,080
p13	-.297	-.144	,108	,170	,138	-.222	-.011	-.030	-.296	-.219	,017	,097	,840 <sup>a</sup>	,065	,022	-.137
p14	-.077	,088	-.184	-.113	-.268	-.177	,182	,023	-.004	-.030	-.374	-.053	,065	,832 <sup>a</sup>	,122	,133
p15	,100	-.323	-.404	,384	-.137	-.294	-.305	,258	,186	,101	,074	-.077	,022	,122	,296 <sup>a</sup>	-.026
p16	,433	-.153	-.352	-.487	-.228	-.229	,094	,258	-.187	,016	-.334	,080	-.137	,133	-.026	,659 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Communalities

	Initial	Extraction
p1	1,000	,857
p2	1,000	,783
p3	1,000	,694
p4	1,000	,877
p5	1,000	,823
p6	1,000	,690
p7	1,000	,840
p8	1,000	,763
p9	1,000	,862
p10	1,000	,742
p11	1,000	,801
p12	1,000	,836
p13	1,000	,619
p14	1,000	,632
p15	1,000	,859
p16	1,000	,750

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,549	34,682	34,682	5,549	34,682	34,682
2	1,888	11,803	46,484	1,888	11,803	46,484
3	1,486	9,290	55,774	1,486	9,290	55,774
4	1,276	7,974	63,749	1,276	7,974	63,749
5	1,205	7,528	71,277	1,205	7,528	71,277
6	1,025	6,406	77,683	1,025	6,406	77,683
7	,706	4,414	82,097			
8	,609	3,809	85,906			
9	,567	3,542	89,449			
10	,464	2,903	92,351			
11	,381	2,383	94,734			
12	,271	1,692	96,426			
13	,200	1,248	97,674			
14	,163	1,016	98,690			
15	,125	,781	99,471			
16	,085	,529	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
p1	,632	,371	,309	-,388	-,227	,151
p2	,647	-,399	,325	,098	-,276	-,116
p3	,635	-,442	,117	-,103	,235	,125
p4	,595	,006	-,214	-,417	-,251	,490
p5	,340	,182	,323	,643	-,192	,347
p6	,594	-,141	,079	-,316	,440	,133
p7	,160	,696	,496	-,217	-,190	,021
p8	,582	-,384	,227	,188	-,329	-,287
p9	,653	,447	-,231	,108	,241	-,335
p10	,558	-,463	-,245	,006	-,395	-,021
p11	,671	,397	-,042	,403	,148	-,082
p12	,792	,072	-,195	-,160	-,028	-,372
p13	,695	,097	,000	-,170	,080	-,301
p14	,659	,148	-,165	,284	,041	,258
p15	,010	-,294	,763	-,014	,435	-,040
p16	,638	-,132	-,235	,162	,386	,308

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

## Uji Validitas Prestasi Kerja Tahap 2

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,724
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	170,727
	78
	,000

#### Anti-image Matrices

	p1	p2	p3	p4	p6	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p16
Anti-image Covariance	p1	,388	-,085	-,067	-,230	-,076	,068	-,018	,081	-,059	-,018	-,124	-,040
	p2	-,085	,344	-,033	,023	,050	-,210	,106	-,028	-,082	-,044	-,060	,044
	p3	-,067	-,033	,468	,025	-,090	-,134	-,035	-,016	,130	,000	,050	-,073
	p4	-,230	,023	,025	,438	,031	-,005	,032	-,078	,070	-,027	,066	-,043
	p6	-,076	,050	-,090	,031	,553	-,013	,102	,100	,029	-,106	-,128	-,101
	p8	,068	-,210	-,134	-,005	-,013	,421	-,040	-,048	-,028	,008	-,006	-,008
	p9	-,018	,106	-,035	,032	,102	-,040	,227	,116	-,082	-,148	-,095	-,029
	p10	,081	-,028	-,016	-,078	,100	-,048	,116	,391	,058	-,168	-,089	-,108
	p11	-,059	-,082	,130	,070	,029	-,028	-,082	,058	,336	-,015	,016	-,176
	p12	-,018	-,044	,000	-,027	-,106	,008	-,148	-,168	-,015	,215	,014	,035
	p13	-,124	-,060	,050	,066	-,128	-,006	-,095	-,089	,016	,014	,488	,048
	p14	-,040	,044	-,073	-,043	-,101	-,008	-,029	-,108	-,176	,035	,048	,534
	p16	,173	-,068	-,153	-,184	-,112	,099	-,068	-,039	-,125	,059	-,044	,033
Anti-image Correlation	p1	,656 <sup>a</sup>	-,231	-,156	-,557	-,164	,167	-,059	,207	-,163	-,064	-,286	-,088
	p2	-,231	,733 <sup>a</sup>	-,083	,060	,113	-,552	,379	-,077	-,242	-,160	-,146	,102
	p3	-,156	-,083	,795 <sup>a</sup>	,056	-,176	-,301	-,108	-,036	,329	,002	,106	-,147
	p4	-,557	,060	,056	,698 <sup>a</sup>	,063	-,013	,100	-,187	,181	-,088	,143	-,088
	p6	-,164	,113	-,176	,063	,763 <sup>a</sup>	-,027	,289	,215	,068	-,306	-,246	-,186
	p8	,167	-,552	-,301	-,013	-,027	,745 <sup>a</sup>	-,131	-,118	-,074	,026	-,013	-,018
	p9	-,059	,379	-,108	,100	,289	-,131	,640 <sup>a</sup>	,389	-,297	-,668	-,286	-,085
	p10	,207	-,077	-,036	-,187	,215	-,118	,389	,653 <sup>a</sup>	,160	-,578	-,203	-,237
	p11	-,163	-,242	,329	,181	,068	-,074	-,297	,160	,741 <sup>a</sup>	-,056	,041	-,416
	p12	-,064	-,160	,002	-,088	-,306	,026	-,668	-,578	-,056	,739 <sup>a</sup>	,045	,104
	p13	-,286	-,146	,106	,143	-,246	-,013	-,286	-,203	,041	,045	,854 <sup>a</sup>	,095
	p14	-,088	,102	-,147	-,088	-,186	-,018	-,085	-,237	-,416	,104	,095	,832 <sup>a</sup>
	p16	,480	-,199	-,386	-,479	-,260	,262	-,245	-,109	-,371	,218	-,109	,078

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Communalities

	Initial	Extraction
p1	1,000	,466
p2	1,000	,746
p3	1,000	,558
p4	1,000	,703
p6	1,000	,527
p8	1,000	,798
p9	1,000	,816
p10	1,000	,563
p11	1,000	,754
p12	1,000	,690
p13	1,000	,515
p14	1,000	,477
p16	1,000	,467

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,436	41,815	41,815	5,436	41,815	41,815
2	1,547	11,904	53,718	1,547	11,904	53,718
3	1,098	8,444	62,163	1,098	8,444	62,163
4	,997	7,668	69,831			
5	,807	6,211	76,041			
6	,771	5,932	81,973			
7	,636	4,891	86,864			
8	,547	4,207	91,072			
9	,401	3,086	94,158			
10	,301	2,315	96,472			
11	,200	1,536	98,008			
12	,155	1,192	99,199			
13	,104	,801	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
p1	,613	-,115	,276
p2	,648	,504	-,268
p3	,651	,326	,170
p4	,603	,132	,568
p6	,609	-,034	,395
p8	,582	,505	-,451
p9	,649	-,577	-,250
p10	,570	,487	-,041
p11	,652	-,478	-,316
p12	,806	-,117	-,165
p13	,700	-,141	-,071
p14	,648	-,238	,021
p16	,643	-,102	,208

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

## 2. Uji Reabilitas Prestasi Kerja

### Reliabilitas Prestasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	13



**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
p1	2,9000	,40258	30
p2	3,0333	,49013	30
p3	3,0333	,61495	30
p4	2,9333	,44978	30
p6	3,1333	,73030	30
p8	3,0333	,80872	30
p9	2,8667	,62881	30
p10	3,0667	,58329	30
p11	2,8667	,62881	30
p12	3,1333	,81931	30
p13	3,0000	,52523	30
p14	2,8667	,81931	30
p16	2,7667	,89763	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	35,7333	27,444	,510	,870
p2	35,6000	26,593	,578	,866
p3	35,6000	25,697	,591	,864
p4	35,7000	27,114	,521	,869
p6	35,5000	25,362	,525	,868
p8	35,6000	25,145	,488	,871
p9	35,7667	25,702	,574	,865
p10	35,5667	26,461	,493	,869
p11	35,7667	25,633	,586	,864
p12	35,5000	23,293	,733	,854
p13	35,6333	26,171	,616	,864
p14	35,7667	24,461	,571	,866
p16	35,8667	23,982	,565	,867

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38,6333	29,757	5,45504	13

**B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Stres Kerja**  
**1. Uji Validitas Stres Kerja**

**Uji Validitas Stres Kerja**  
**Tahap 1**  
**Factor Analysis**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,682
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	244,178
	Sig.	,000

**Anti-image Matrices**

	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	
Anti-image Covariance	s1	,283	,107	,069	-,077	-,105	,051	-,044	-,075	-,072	-,005	,029	-,011	-,088	,099	-,029
	s2	,107	,248	-,004	-,039	-,124	-,011	-,010	,012	-,015	,065	-,051	-,057	,006	-,032	-,076
	s3	,069	-,004	,230	,030	-,024	-,069	-,087	-,107	,007	-,113	,097	,018	-,098	,040	,110
	s4	-,077	-,039	,030	,261	-,015	,042	-,128	-,061	,150	,035	-,034	-,049	-,040	-,125	,011
	s5	-,105	-,124	-,024	-,015	,165	-,049	,017	-,025	-,006	-,059	,090	,054	-,022	,002	,071
	s6	,051	-,011	-,069	,042	-,049	,250	-,093	-,038	,037	,107	-,025	-,058	-,035	,045	-,132
	s7	-,044	-,010	-,087	-,128	,017	-,093	,273	,146	-,060	-,082	-,069	,008	,105	-,017	-,027
	s8	-,075	,012	-,107	-,061	-,025	-,038	,146	,386	-,065	-,013	-,138	-,058	,173	-,039	-,121
	s9	-,072	-,015	,007	,150	-,006	,037	-,060	-,065	,242	,001	,015	-,144	-,050	-,122	,034
	s10	-,005	,065	-,113	,035	-,059	,107	-,082	-,013	,001	,345	,012	-,087	,007	-,008	-,072
	s11	,029	-,051	,097	-,034	,090	-,025	-,069	-,138	,015	,012	,370	-,045	-,167	,049	,165
	s12	-,011	-,057	,018	-,049	,054	-,058	,008	-,058	-,144	-,087	-,045	,358	,024	,009	,022
	s13	-,088	,006	-,098	-,040	-,022	-,035	,105	,173	-,050	,007	-,167	,024	,215	-,072	-,094
	s14	,099	-,032	,040	-,125	,002	,045	-,017	-,039	-,122	-,008	,049	,009	-,072	,360	-,045
	s15	-,029	-,076	,110	,011	,071	-,132	-,027	-,121	,034	-,072	,165	,022	-,094	-,045	,311
Anti-image Correlation	s1	,657 <sup>a</sup>	,402	,269	-,283	-,486	,192	-,158	-,226	-,015	,090	-,035	-,358	,310	-,099	
	s2	,402	,785 <sup>a</sup>	-,015	-,153	-,615	-,043	-,037	,038	-,059	,224	-,170	-,190	,025	-,108	-,274
	s3	,269	-,015	,682 <sup>a</sup>	,123	-,125	-,289	-,346	-,358	,028	-,400	,334	,062	-,442	,140	,411
	s4	-,283	-,153	,123	,639 <sup>a</sup>	-,073	,163	-,480	-,193	,598	,116	-,109	-,161	-,168	-,409	,039
	s5	-,486	-,615	-,125	-,073	,753 <sup>a</sup>	-,242	,082	-,099	-,029	-,247	,364	,221	-,116	,008	,314
	s6	,192	-,043	-,289	,163	-,242	,756 <sup>a</sup>	-,356	-,123	,149	,364	-,083	-,195	-,153	,149	-,474
	s7	-,158	-,037	-,346	-,480	,082	-,356	,692 <sup>a</sup>	,451	-,234	-,269	-,217	,026	,435	-,054	-,094
	s8	-,226	,038	-,358	-,193	-,099	-,123	,451	,547 <sup>a</sup>	-,214	-,035	-,365	-,157	,601	-,104	-,348
	s9	-,276	-,059	,028	,598	-,029	,149	-,234	-,214	,661 <sup>a</sup>	,004	,050	-,491	-,221	-,412	,123
	s10	-,015	,224	-,400	,116	-,247	,364	-,269	-,035	,004	,765 <sup>a</sup>	,035	-,248	,024	-,023	-,218
	s11	,090	-,170	,334	-,109	,364	-,083	-,217	-,365	,050	,035	,296 <sup>a</sup>	-,125	-,593	,133	,488
	s12	-,035	-,190	,062	-,161	,221	-,195	,026	-,157	-,491	-,248	-,125	,801 <sup>a</sup>	,088	,025	,066
	s13	-,358	,025	-,442	-,168	-,116	-,153	,435	,601	-,221	,024	-,593	,088	,589 <sup>a</sup>	-,257	-,364
	s14	,310	-,108	,140	-,409	,008	,149	-,054	-,104	-,412	-,023	,133	,025	-,257	,779 <sup>a</sup>	-,134
	s15	-,099	-,274	,411	,039	,314	-,474	-,094	-,348	,123	-,218	,488	,066	-,364	-,134	,618 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Communalities

	Initial	Extraction
s1	1,000	,619
s2	1,000	,740
s3	1,000	,746
s4	1,000	,704
s5	1,000	,782
s6	1,000	,755
s7	1,000	,611
s8	1,000	,661
s9	1,000	,811
s10	1,000	,753
s11	1,000	,688
s12	1,000	,745
s13	1,000	,698
s14	1,000	,618
s15	1,000	,686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,023	40,155	40,155	6,023	40,155	40,155
2	1,866	12,441	52,596	1,866	12,441	52,596
3	1,594	10,625	63,221	1,594	10,625	63,221
4	1,134	7,561	70,782	1,134	7,561	70,782
5	,920	6,136	76,918			
6	,781	5,205	82,123			
7	,682	4,545	86,668			
8	,551	3,672	90,339			
9	,429	2,858	93,197			
10	,316	2,105	95,302			
11	,253	1,686	96,988			
12	,164	1,094	98,081			
13	,114	,759	98,841			
14	,090	,603	99,444			
15	,083	,556	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
s1	,617	-,017	,266	,410
s2	,758	,186	-,286	-,221
s3	,665	-,490	-,182	,176
s4	,571	,527	-,247	,198
s5	,808	-,243	-,194	,180
s6	,709	,003	-,425	-,267
s7	,710	-,026	-,250	,207
s8	,523	-,179	,350	-,483
s9	,608	-,147	,646	-,041
s10	,600	-,553	,164	,247
s11	-,001	,751	,321	,144
s12	,631	,041	,540	-,230
s13	,657	,398	,015	,329
s14	,652	,393	,154	-,121
s15	,617	,128	-,282	-,456

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

### Uji Validitas Stres Kerja Tahap 2 Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,714
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	224,346
	df	91
	Sig.	,000

## Anti-image Matrices

	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s12	s13	s14	s15	
Anti-image Covariance	s1	,285	,115	,069	-,076	-,130	,054	-,041	-,074	-,074	-,006	-,008	-,117	,098	-,056
	s2	,115	,256	,011	-,046	-,133	-,015	-,021	-,009	-,013	,069	-,066	-,028	-,027	-,072
	s3	,069	,011	,259	,045	-,062	-,071	-,081	-,091	,003	-,131	,034	-,094	,032	,098
	s4	-,076	-,046	,045	,264	-,008	,040	-,143	-,086	,154	,036	-,055	-,086	-,125	,035
	s5	-,130	-,133	-,062	-,008	,190	-,050	,041	,011	-,011	-,072	,076	,033	-,012	,047
	s6	,054	-,015	-,071	,040	-,050	,251	-,103	-,055	,038	,108	-,063	-,073	,049	-,160
	s7	-,041	-,021	-,081	-,143	,041	-,103	,287	,146	-,060	-,084	,000	,120	-,008	,005
	s8	-,074	-,009	-,091	-,086	,011	-,055	,146	,445	-,069	-,010	-,088	,197	-,024	-,089
	s9	-,074	-,013	,003	,154	-,011	,038	-,060	-,069	,242	,001	-,145	-,067	-,126	,035
	s10	-,006	,069	-,131	,036	-,072	,108	-,084	-,010	,001	,346	-,087	,019	-,010	-,101
	s12	-,008	-,066	,034	-,055	,076	-,063	,000	-,088	-,145	-,087	,364	,006	,015	,057
	s13	-,117	-,028	-,094	-,086	,033	-,073	,120	,197	-,067	,019	,006	,331	-,078	-,039
	s14	,098	-,027	,032	-,125	-,012	,049	-,008	-,024	-,126	-,010	,015	-,078	,367	-,089
	s15	-,056	-,072	,098	,035	,047	-,160	,005	-,089	,035	-,101	,057	-,039	-,089	,408
Anti-image Correlation	s1	,635 <sup>a</sup>	,425	,254	-,276	-,560	,201	-,142	-,208	-,282	-,018	-,024	-,380	,302	-,164
	s2	,425	,789 <sup>a</sup>	,044	-,175	-,603	-,058	-,076	-,026	-,052	,233	-,216	-,095	-,087	-,223
	s3	,254	,044	,735 <sup>a</sup>	,170	-,281	-,278	-,297	-,269	,012	-,437	,111	-,322	,103	,302
	s4	-,276	-,175	,170	,600 <sup>a</sup>	-,036	,156	-,520	-,252	,608	,121	-,177	-,291	-,401	,106
	s5	-,560	-,603	-,281	-,036	,751 <sup>a</sup>	-,229	,178	,039	-,051	-,279	,289	,133	-,044	,168
	s6	,201	-,058	-,278	,156	-,229	,735 <sup>a</sup>	-,384	-,166	,154	,368	-,207	-,252	,162	-,498
	s7	-,142	-,076	-,297	-,520	,178	-,384	,708 <sup>a</sup>	,409	-,229	-,268	-,001	,390	-,026	,014
	s8	-,208	-,026	-,269	-,252	,039	-,166	,409	,640 <sup>a</sup>	-,211	-,024	-,220	,513	-,060	-,210
	s9	-,282	-,052	,012	,608	-,051	,154	-,229	-,211	,656 <sup>a</sup>	,002	-,489	-,238	-,423	,113
	s10	-,018	,233	-,437	,121	-,279	,368	-,268	-,024	,002	,735 <sup>a</sup>	-,246	,055	-,027	-,270
	s12	-,024	-,216	,111	-,177	,289	-,207	-,001	-,220	-,489	-,246	,774 <sup>a</sup>	,017	,042	,147
	s13	-,380	-,095	-,322	-,291	,133	-,252	,390	,513	-,238	,055	,017	,687 <sup>a</sup>	-,224	-,107
	s14	,302	-,087	,103	-,401	-,044	,162	-,026	-,060	-,423	-,027	,042	-,224	,782 <sup>a</sup>	-,229
	s15	-,164	-,223	,302	,106	,168	-,498	,014	-,210	,113	-,270	,147	-,107	-,229	,736 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

## Communalities

	Initial	Extraction
s1	1,000	,713
s2	1,000	,741
s3	1,000	,842
s4	1,000	,701
s5	1,000	,751
s6	1,000	,813
s7	1,000	,635
s8	1,000	,663
s9	1,000	,816
s10	1,000	,757
s12	1,000	,719
s13	1,000	,678
s14	1,000	,701
s15	1,000	,649

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,023	43,023	43,023	6,023	43,023	43,023
2	1,666	11,900	54,923	1,666	11,900	54,923
3	1,375	9,822	64,745	1,375	9,822	64,745
4	1,116	7,970	72,715	1,116	7,970	72,715
5	,799	5,705	78,420			
6	,773	5,519	83,939			
7	,552	3,944	87,882			
8	,497	3,547	91,429			
9	,381	2,718	94,148			
10	,310	2,211	96,359			
11	,175	1,252	97,610			
12	,136	,974	98,585			
13	,108	,769	99,354			
14	,090	,646	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix**

	Component			
	1	2	3	4
s1	,617	,199	,184	-,509
s2	,758	-,343	-,017	,221
s3	,664	,217	-,594	-,008
s4	,571	-,528	,177	-,254
s5	,808	,005	-,266	-,166
s6	,709	-,309	-,298	,355
s7	,710	-,141	-,318	-,098
s8	,523	,371	,175	,471
s9	,608	,573	,343	-,013
s10	,600	,500	-,350	-,156
s12	,631	,387	,350	,221
s13	,657	-,234	,206	-,387
s14	,652	-,174	,495	-,014
s15	,617	-,342	,124	,368

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

## 2. Uji Realiabilitas Stres Kerja

### Reliabilitas Stres Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	14

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
s1	3,0000	,64327	30
s2	2,8667	,68145	30
s3	3,1667	,79148	30
s4	2,8333	,53067	30
s5	3,2000	,80516	30
s6	2,8667	,81931	30
s7	2,9333	,78492	30
s8	3,0333	,80872	30
s9	2,8000	,88668	30
s10	2,8667	,77608	30
s12	2,7667	,77385	30
s13	2,9000	,92289	30
s14	2,8667	,89955	30
s15	2,8667	,97320	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s1	37,9667	47,344	,553	,888
s2	38,1000	45,817	,691	,882
s3	37,8000	45,752	,586	,886
s4	38,1333	48,740	,490	,890
s5	37,7667	44,116	,738	,879
s6	38,1000	44,990	,636	,883
s7	38,0333	45,413	,626	,884
s8	37,9333	46,892	,461	,891
s9	38,1667	45,247	,555	,887
s10	38,1000	46,438	,531	,888
s12	38,2000	45,959	,581	,886
s13	38,0667	44,685	,577	,886
s14	38,1000	44,783	,587	,886
s15	38,1000	44,645	,543	,889

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40,9667	52,654	7,25631	14



## C. Uji Validitas dan Uji Relibilitas Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

### 1. Uji Validitas Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

#### Uji Validitas Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Tahap 1

#### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,712
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	234,888
	df	66
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12
Anti-image Covariance												
I1	,337	,049	,040	-,129	-,068	-,070	-,028	,018	,019	-,074	-,062	-,003
I2	,049	,164	,092	-,054	-,067	-,104	-,011	,006	-,069	,038	-,091	,005
I3	,040	,092	,142	-,061	-,011	-,123	,034	-,036	-,096	,078	-,117	,012
I4	-,129	-,054	-,061	,308	-,013	,098	-,101	-,054	-,026	-,053	,074	,073
I5	-,068	-,067	-,011	-,013	,149	-,005	,086	-,082	-,056	,118	,048	-,116
I6	-,070	-,104	-,123	,098	-,005	,180	-,052	,022	,072	-,065	,086	,021
I7	-,028	-,011	,034	-,101	,086	-,052	,255	-,093	-,096	,158	-,033	-,115
I8	,018	,006	-,036	-,054	-,082	,022	-,093	,268	,137	-,130	-,061	,023
I9	,019	-,069	-,096	-,026	-,056	,072	-,096	,137	,280	-,206	,029	,039
I10	-,074	,038	,078	-,053	,118	-,065	,158	-,130	-,206	,492	-,040	-,144
I11	-,062	-,091	-,117	,074	,048	,086	-,033	-,061	,029	-,040	,243	-,044
I12	-,003	,005	,012	,073	-,116	,021	-,115	,023	,039	-,144	-,044	,279
Anti-image Correlation												
I1	,867 <sup>a</sup>	,207	,182	-,399	-,305	-,285	-,096	,059	,063	-,181	-,215	-,010
I2	,207	,717 <sup>a</sup>	,606	-,241	-,427	-,609	-,055	,029	-,321	,134	-,455	,023
I3	,182	,606	,587 <sup>a</sup>	-,294	-,074	-,768	,178	-,184	-,481	,294	-,633	,060
I4	-,399	-,241	-,294	,770 <sup>a</sup>	-,061	,415	-,362	-,190	-,090	-,136	,271	,249
I5	-,305	-,427	-,074	-,061	,730 <sup>a</sup>	-,030	,443	-,409	-,273	,437	,250	-,570
I6	-,285	-,609	-,768	,415	-,030	,640 <sup>a</sup>	-,245	,102	,320	-,217	,411	,096
I7	-,096	-,055	,178	-,362	,443	-,245	,755 <sup>a</sup>	-,358	-,359	,447	-,134	-,432
I8	,059	,029	-,184	-,190	-,409	,102	-,358	,793 <sup>a</sup>	,502	-,358	-,241	,085
I9	,063	-,321	-,481	-,090	-,273	,320	-,359	,502	,662 <sup>a</sup>	-,554	,111	,141
I10	-,181	,134	,294	-,136	,437	-,217	,447	-,358	-,554	,268 <sup>a</sup>	-,117	-,387
I11	-,215	-,455	-,633	,271	,250	,411	-,134	-,241	,111	-,117	,740 <sup>a</sup>	-,169
I12	-,010	,023	,060	,249	-,570	,096	-,432	,085	,141	-,387	-,169	,786 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Communalities**

	Initial	Extraction
I1	1,000	,672
I2	1,000	,781
I3	1,000	,921
I4	1,000	,579
I5	1,000	,857
I6	1,000	,716
I7	1,000	,651
I8	1,000	,607
I9	1,000	,589
I10	1,000	,844
I11	1,000	,718
I12	1,000	,733

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,450	53,750	53,750	6,450	53,750	53,750
2	1,172	9,763	63,513	1,172	9,763	63,513
3	1,045	8,709	72,222	1,045	8,709	72,222
4	,809	6,741	78,963			
5	,740	6,163	85,126			
6	,505	4,206	89,332			
7	,362	3,018	92,350			
8	,325	2,705	95,055			
9	,283	2,361	97,416			
10	,178	1,479	98,896			
11	,078	,647	99,542			
12	,055	,458	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix**

	Component		
	1	2	3
I1	,800	,103	-,142
I2	,806	-,171	-,319
I3	,702	-,181	,629
I4	,724	,234	-,017
I5	,812	-,205	-,393
I6	,737	-,350	,222
I7	,806	-,031	,015
I8	,779	-,019	,010
I9	,684	,317	,145
I10	,258	,880	,066
I11	,770	-,012	,353
I12	,746	,059	-,416

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

**Uji Validitas Kondisi Fisik Lingkungan Kerja  
Tahap 2  
Factor Analysis**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,766
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	220,737
	df	55
	Sig.	,000

## Anti-image Matrices

		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I11	I12
Anti-image Covariance	I1	,349	,057	,058	-,144	-,065	-,087	-,006	-,002	-,017	-,071	-,030
	I2	,057	,167	,096	-,052	-,095	-,106	-,030	,019	-,078	-,090	,019
	I3	,058	,096	,155	-,059	-,040	-,129	,012	-,019	-,100	-,123	,045
	I4	-,144	-,052	-,059	,314	,000	,097	-,107	-,080	-,071	,072	,069
	I5	-,065	-,095	-,040	,000	,184	,014	,074	-,071	-,011	,072	-,119
	I6	-,087	-,106	-,129	,097	,014	,189	-,041	,006	,068	,086	,003
	I7	-,006	-,030	,012	-,107	,074	-,041	,318	-,074	-,054	-,026	-,102
	I8	-,002	,019	-,019	-,080	-,071	,006	-,074	,307	,138	-,084	-,020
	I9	-,017	-,078	-,100	-,071	-,011	,068	-,054	,138	,404	,017	-,035
	I11	-,071	-,090	-,123	,072	,072	,086	-,026	-,084	,017	,246	-,067
	I12	-,030	,019	,045	,069	-,119	,003	-,102	-,020	-,035	-,067	,328
	Anti-image Correlation	I1	,853 <sup>a</sup>	,238	,250	-,435	-,256	-,338	-,017	-,007	-,045	-,242
I2		,238	,704 <sup>a</sup>	,599	-,227	-,545	-,600	-,130	,083	-,300	-,446	,082
I3		,250	,599	,606 <sup>a</sup>	-,268	-,236	-,755	,055	-,088	-,400	-,630	,198
I4		-,435	-,227	-,268	,768 <sup>a</sup>	-,002	,398	-,340	-,258	-,200	,260	,215
I5		-,256	-,545	-,236	-,002	,786 <sup>a</sup>	,074	,307	-,300	-,042	,338	-,483
I6		-,338	-,600	-,755	,398	,074	,663 <sup>a</sup>	-,169	,027	,245	,397	,013
I7		-,017	-,130	,055	-,340	,307	-,169	,883 <sup>a</sup>	-,237	-,150	-,092	-,314
I8		-,007	,083	-,088	-,258	-,300	,027	-,237	,867 <sup>a</sup>	,391	-,305	-,062
I9		-,045	-,300	-,400	-,200	-,042	,245	-,150	,391	,809 <sup>a</sup>	,055	-,096
I11		-,242	-,446	-,630	,260	,338	,397	-,092	-,305	,055	,725 <sup>a</sup>	-,234
I12		-,088	,082	,198	,215	-,483	,013	-,314	-,062	-,096	-,234	,850 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

## Communalities

	Initial	Extraction
I1	1,000	,659
I2	1,000	,747
I3	1,000	,913
I4	1,000	,522
I5	1,000	,808
I6	1,000	,620
I7	1,000	,657
I8	1,000	,606
I9	1,000	,467
I11	1,000	,715
I12	1,000	,725

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,394	58,123	58,123	6,394	58,123	58,123
2	1,046	9,509	67,632	1,046	9,509	67,632
3	,846	7,692	75,324			
4	,791	7,193	82,517			
5	,529	4,807	87,324			
6	,398	3,617	90,941			
7	,347	3,155	94,096			
8	,283	2,576	96,672			
9	,183	1,666	98,338			
10	,125	1,140	99,478			
11	,057	,522	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
I1	,797	-,154
I2	,811	-,299
I3	,706	,644
I4	,721	-,049
I5	,819	-,370
I6	,743	,260
I7	,810	,013
I8	,778	,011
I9	,674	,111
I11	,769	,353
I12	,742	-,417

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

## 2. Uji Reliabilitas Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

### Reliabilitas Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	11

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
I1	2,9667	,92786	30
I2	2,9667	,76489	30
I3	3,0000	,74278	30
I4	2,7000	,95231	30
I5	2,7667	,77385	30
I6	3,1667	,83391	30
I7	2,9333	,73968	30
I8	3,0000	,87099	30
I9	2,9667	,96431	30
I11	3,2000	,71438	30
I12	2,8000	,76112	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	29,5000	37,845	,746	,915
I2	29,5000	39,362	,758	,915
I3	29,4667	40,533	,649	,920
I4	29,7667	38,461	,665	,920
I5	29,7000	39,183	,768	,915
I6	29,3000	39,459	,675	,919
I7	29,5333	39,568	,764	,915
I8	29,4667	38,740	,712	,917
I9	29,5000	38,948	,610	,923
I11	29,2667	40,271	,710	,918
I12	29,6667	40,161	,672	,919

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,4667	47,223	6,87190	11

#### **Lampiran 4. Kuesioner Penelitian Setelah Uji Instrumen**

##### **KUESIONER**

#### **Pengaruh Stres Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus Pada Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di CV Daya Budaya Corp Yogyakarta

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara pada saat bekerja, perkenankanlah saya untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket/kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu/Saudara dalam perusahaan maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Yogyakarta, Februari 2014

Hormat Saya

Peneliti



Jenis kelamin : Laki-laki/Wanita  
Usia : .....tahun  
Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Perguruan Tinggi  
Bagian unit kerja : .....

### **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

7. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
8. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (  $\surd$  ) pada kolom yang sudah disediakan.
9. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
10. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban berikan tanda sama dengan ( = ) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
11. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewati.
12. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.**

**Prestasi Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur				
2.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja				
3.	Saya selalu teliti dalam bekerja				
4.	Hasil kerja saya terkadang melebihi dari target perusahaan				
5.	Saya tidak merasa kesulitan untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan				
6.	Saya selalu bekerja tepat waktu				
7.	Saya tidak pernah menunda tugas yang diberikan oleh perusahaan				
8.	Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja				
9.	Saya terbiasa memberikan ide-ide yang baru kepada perusahaan				
10.	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan inisiatif karyawan				
11.	Saya berkerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam perusahaan				
12.	Ada niat baik dalam diri saya untuk saling membantu dan berhubungan baik dengan karyawan lain				
13.	Saya dapat bekerja sebagai anggota tim dengan pimpinan				

**Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan				
2.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
3.	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja				
4.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya				

5.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan				
6.	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima				
7.	Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya				
8.	Target yang ditetapkan perusahaan membahayakan kesehatan mental saya				
9.	Untuk memenuhi target perusahaan, saya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya				
10.	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya				
11.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan				
12.	Saya merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap saya				
13.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya				
14.	Target kerja perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya				

### Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Suhu udara ditempat kerja memberi kenyamanan dalam bekerja				
2.	Pada ruangan kerja terdapat ventilasi udara yang baik				
3.	Suhu udara di ruangan kerja terjaga dengan baik				
4.	Perlengkapan penerangan lampu di ruang kerja sudah memadai				
5.	Cahaya di ruang kerja sudah memadai				
6.	Cahaya yang masuk dalam ruang kerja tidak mengganggu saya dalam bekerja				
7.	Suasana ditempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising				
8.	Tidak adanya suara bising di tempat kerja membuat saya mudah konsentrasi dalam bekerja				
9.	Suara mesin di tempat kerja dapat diminimalkan				

10.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja				
11.	Alat perlindungan keamanan kerja selalu siap digunakan ketika akan bekerja				

### Lampiran 5. Data Penelitian

No	Prestasi Kerja (Y)													Sum
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	<b>46</b>
2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	<b>45</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	<b>41</b>
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	<b>45</b>
5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	<b>42</b>
6	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	<b>38</b>
7	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	<b>39</b>
8	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	<b>31</b>
9	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	<b>22</b>
10	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	4	1	<b>27</b>
11	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	<b>42</b>
12	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	<b>27</b>
13	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	1	<b>25</b>
14	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	<b>45</b>
15	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>48</b>
16	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	<b>25</b>
17	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	<b>36</b>
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	<b>36</b>
19	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	<b>27</b>
20	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	<b>29</b>
21	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	<b>46</b>
22	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>48</b>
23	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	<b>28</b>

24	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	<b>32</b>
25	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	<b>45</b>
26	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	<b>24</b>
27	1	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	1	1	<b>28</b>
28	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	<b>33</b>
29	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	<b>47</b>
30	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	<b>46</b>
31	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	<b>36</b>
32	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	<b>41</b>
33	4	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	<b>35</b>
34	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
35	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	<b>34</b>
36	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	<b>31</b>
37	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	<b>31</b>
38	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	<b>32</b>
39	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	<b>27</b>
40	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	<b>28</b>
41	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	<b>42</b>
42	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	<b>31</b>
43	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	<b>30</b>
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>39</b>
45	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>37</b>
46	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	<b>38</b>
47	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	<b>43</b>
48	4	3	4	3	2	2	2	3	1	3	3	4	3	<b>37</b>

49	3	4	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	<b>30</b>
50	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	<b>44</b>
51	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	<b>33</b>
52	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	<b>42</b>
53	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	<b>34</b>
54	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	<b>34</b>
55	3	1	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	<b>29</b>
56	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	<b>40</b>
57	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>39</b>
58	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	<b>40</b>
59	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	<b>40</b>
60	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	<b>38</b>
61	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	<b>34</b>
62	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>36</b>
63	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	<b>43</b>
64	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	<b>45</b>
65	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	<b>36</b>
66	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	<b>33</b>
67	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>43</b>
68	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	<b>32</b>
69	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	<b>37</b>
70	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	<b>40</b>
71	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>39</b>
72	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>40</b>
73	4	4	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	<b>36</b>

74	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	<b>37</b>
75	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	<b>38</b>
76	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>37</b>
77	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	<b>42</b>
78	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	<b>35</b>
79	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	<b>30</b>
80	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>43</b>
81	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>42</b>
82	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>34</b>
83	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	<b>42</b>
84	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	<b>36</b>
85	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	<b>40</b>
86	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	<b>42</b>
87	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	<b>44</b>
88	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>38</b>
89	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	<b>42</b>
90	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	<b>42</b>
91	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	<b>34</b>
92	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	<b>35</b>
93	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	<b>37</b>
94	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>36</b>
95	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>32</b>
96	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>35</b>
97	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	<b>36</b>
98	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	<b>37</b>



99	3	3	2	3	2	3	1	3	2	4	3	3	3	<b>35</b>
100	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	<b>42</b>
101	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	<b>34</b>
102	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	<b>39</b>
103	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	<b>30</b>
104	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	<b>42</b>
105	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	<b>43</b>
106	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	<b>46</b>
107	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	<b>33</b>
108	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	<b>36</b>
109	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	<b>40</b>
Sum	<b>304</b>	315	310	314	305	312	313	310	312	<b>304</b>	311	319	307	

No	Stres Kerja (X1)														Sum
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	2	3	2	2	3	4	1	2	2	2	1	3	4	<b>34</b>
2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	<b>26</b>
3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>26</b>
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	<b>29</b>
5	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	<b>31</b>
6	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	<b>38</b>
7	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	<b>36</b>
8	3	4	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	<b>40</b>
9	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	<b>44</b>
10	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	<b>42</b>
11	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	<b>32</b>
12	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	<b>45</b>
13	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	<b>48</b>
14	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	<b>28</b>
15	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	<b>25</b>
16	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	1	2	<b>34</b>

17	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	<b>47</b>
18	3	4	3	3	4	2	3	1	2	1	3	2	2	2	<b>35</b>
19	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	3	<b>30</b>
20	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	<b>47</b>
21	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	<b>28</b>
22	1	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	<b>23</b>
23	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	<b>34</b>
24	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	<b>45</b>
25	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	<b>25</b>
26	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>51</b>
27	2	2	3	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	1	<b>35</b>
28	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	2	4	3	<b>44</b>
29	2	1	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	<b>31</b>
30	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	<b>28</b>
31	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	<b>42</b>
32	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	2	<b>33</b>
33	2	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	<b>42</b>
34	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	<b>48</b>
35	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	<b>41</b>
36	2	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	<b>38</b>
37	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	<b>36</b>
38	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	<b>36</b>
39	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	<b>46</b>
40	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	<b>50</b>
41	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	1	2	3	4	<b>40</b>
42	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	<b>42</b>
43	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	<b>32</b>
44	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	<b>49</b>
45	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	<b>37</b>
46	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	<b>38</b>
47	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	<b>24</b>
48	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	<b>42</b>
49	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	<b>31</b>
50	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	<b>23</b>
51	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	<b>37</b>
52	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	<b>26</b>
53	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	<b>39</b>
54	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	<b>34</b>

55	2	2	2	3	2	2	1	3	4	3	4	4	2	2	<b>36</b>
56	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	<b>23</b>
57	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	<b>36</b>
58	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	<b>40</b>
59	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	<b>48</b>
60	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	<b>43</b>
61	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>44</b>
62	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	<b>40</b>
63	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	<b>48</b>
64	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	<b>47</b>
65	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	<b>35</b>
66	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	<b>48</b>
67	1	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	<b>30</b>
68	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	<b>51</b>
69	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	<b>46</b>
70	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	<b>36</b>
71	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	<b>38</b>
72	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	<b>43</b>
73	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>38</b>
74	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	<b>43</b>
75	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	<b>41</b>
76	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>38</b>
77	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	<b>24</b>
78	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	4	4	3	2	<b>35</b>
79	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>52</b>
80	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	<b>25</b>
81	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	<b>28</b>
82	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	<b>50</b>
83	4	3	4	3	4	4	3	2	2	1	2	3	4	4	<b>43</b>
84	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	<b>37</b>
85	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	4	1	3	3	<b>32</b>
86	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	<b>26</b>
87	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	<b>28</b>
88	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	<b>26</b>
89	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	<b>24</b>
90	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	1	2	3	4	<b>44</b>
91	1	3	2	2	1	2	3	2	4	4	3	3	2	2	<b>34</b>
92	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>40</b>

93	3	4	2	3	2	4	1	3	2	2	3	2	2	4	<b>37</b>
94	1	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	<b>31</b>
95	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	<b>52</b>
96	3	2	2	2	2	2	1	4	2	4	3	4	3	2	<b>36</b>
97	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>37</b>
98	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	<b>32</b>
99	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	<b>48</b>
100	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	<b>24</b>
101	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	<b>36</b>
102	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	<b>36</b>
103	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	<b>49</b>
104	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	<b>26</b>
105	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	<b>25</b>
106	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	<b>27</b>
107	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	<b>47</b>
108	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	<b>39</b>
109	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	<b>27</b>
Sum	284	<b>277</b>	285	286	282	280	285	295	290	291	293	291	278	299	

No	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)											Sum
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	<b>38</b>
2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	<b>37</b>
3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	<b>33</b>
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>34</b>
5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	<b>35</b>
6	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	<b>30</b>
7	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	<b>31</b>
8	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	<b>31</b>
9	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	<b>29</b>
10	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	<b>33</b>
11	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>33</b>
12	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>33</b>
13	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	<b>29</b>
14	3	2	3	3	4	3	1	3	2	4	3	<b>31</b>
15	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	<b>36</b>

16	3	4	3	2	2	1	1	3	2	3	2	<b>26</b>
17	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	<b>34</b>
18	3	1	3	3	3	2	4	3	3	4	4	<b>33</b>
19	4	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	<b>25</b>
20	3	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	<b>27</b>
21	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	<b>38</b>
22	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	<b>38</b>
23	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	<b>29</b>
24	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	<b>33</b>
25	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	<b>39</b>
26	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	<b>27</b>
27	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	<b>34</b>
28	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	<b>35</b>
29	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	2	<b>32</b>
30	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	<b>34</b>
31	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	<b>30</b>
32	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>
33	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	<b>28</b>
34	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	<b>39</b>
35	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	<b>31</b>
36	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	<b>32</b>
37	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	<b>34</b>
38	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	<b>34</b>
39	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	<b>30</b>
40	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	<b>32</b>
41	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	<b>33</b>
42	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	<b>25</b>
43	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	<b>33</b>
44	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	<b>30</b>
45	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	<b>39</b>
46	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	<b>32</b>
47	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	<b>32</b>
48	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	1	<b>29</b>
49	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	<b>35</b>
50	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	<b>32</b>
51	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>32</b>
52	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	<b>36</b>
53	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>31</b>

54	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	<b>34</b>
55	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	<b>28</b>
56	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	<b>32</b>
57	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	<b>37</b>
58	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	<b>29</b>
59	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	<b>34</b>
60	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	<b>36</b>
61	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	<b>39</b>
62	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>34</b>
63	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>36</b>
64	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	<b>33</b>
65	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>33</b>
66	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	<b>30</b>
67	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	<b>33</b>
68	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>30</b>
69	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	<b>29</b>
70	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	<b>35</b>
71	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	<b>29</b>
72	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	<b>31</b>
73	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	<b>35</b>
74	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>32</b>
75	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	<b>38</b>
76	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	<b>39</b>
77	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	<b>35</b>
78	3	3	4	3	4	4	1	2	2	2	2	<b>30</b>
79	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	<b>36</b>
80	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	<b>38</b>
81	4	3	3	2	4	2	4	4	4	2	2	<b>34</b>
82	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>32</b>
83	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	<b>37</b>
84	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	<b>26</b>
85	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	<b>30</b>
86	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	<b>28</b>
87	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	3	<b>31</b>
88	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	<b>35</b>
89	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	<b>29</b>
90	3	3	4	3	2	3	2	1	2	3	2	<b>28</b>
91	4	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	<b>32</b>

92	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	<b>34</b>
93	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	<b>37</b>
94	3	2	4	2	4	3	3	2	2	3	2	<b>30</b>
95	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	<b>30</b>
96	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	<b>29</b>
97	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>
98	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	<b>29</b>
99	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	<b>32</b>
100	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	<b>35</b>
101	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	<b>36</b>
102	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	<b>33</b>
103	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	<b>26</b>
104	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	<b>36</b>
105	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	<b>36</b>
106	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	<b>36</b>
107	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	<b>34</b>
108	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	<b>31</b>
109	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	<b>33</b>
Sum	330	324	333	330	327	332	319	<b>311</b>	318	319	319	

### Lampiran 6. Rumus Perhitungan Kategorisis

#### RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Prestasi Kerja			
Mi	=	39.88	
Sdi	=	6.36	
Tinggi	:	$X \geq M + SD$	
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	:	$X < M - SD$	
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 46.24$	
Sedang	:	$33.52 \leq X < 46.24$	
Rendah	:	$X < 33.52$	

<b>Stres Kerja</b>				
Mi		=	36.84	
Sdi		=	8.11	
Tinggi		:	$X \geq M + SD$	
Sedang		:	$M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah		:	$X < M - SD$	
Kategori			Skor	
Tinggi	:	X	$\geq$	44.95
Sedang	:	28.73	$\leq$	X < 44.95
Rendah	:	X	$<$	28.73

<b>Kondisi Fisik Lingkungan Kerja</b>				
Mi		=	32.68	
Sdi		=	3.39	
Tinggi		:	$X \geq M + SD$	
Sedang		:	$M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah		:	$X < M - SD$	
Kategori			Skor	
Tinggi	:	X	$\geq$	36.07
Sedang	:	43.78	$\leq$	X < 36.07
Rendah	:	X	$<$	29.29



**Lampiran 7. Deskripsi Variabel Penelitian****Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
prestasi kerja	109	27,00	25,00	52,00	4347,00	39,8807	6,35774
stress kerja	109	29,00	23,00	52,00	4016,00	36,8440	8,10827
kondisi fisik lingkungan kerja	109	14,00	25,00	39,00	3562,00	32,6789	3,39084
Valid N (listwise)	109						

## Lampiran 8. Uji Prasyarat Analisis

### Uji Normalitas

#### Uji Normalitas Sebaran

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		prestasi kerja	stress kerja	kondisi fisik lingkungan kerja
N		109	109	109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39,8807	36,8440	32,6789
	Std. Deviation	6,35774	8,10827	3,39084
Most Extreme Differences	Absolute	,083	,082	,070
	Positive	,036	,082	,070
	Negative	-,083	-,060	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,869	,861	,729
Asymp. Sig. (2-tailed)		,437	,448	,662

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Uji Heteroskedastisitas

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kondisi fisik lingkungan kerja, stress kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,204 <sup>a</sup>	,042	,024	2,94286

a. Predictors: (Constant), kondisi fisik lingkungan kerja, stress kerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,850	2	19,925	2,301	,105 <sup>a</sup>
	Residual	918,005	106	8,660		
	Total	957,855	108			

a. Predictors: (Constant), kondisi fisik lingkungan kerja, stress kerja

b. Dependent Variable: abs\_res

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,890	3,403		,849	,398
	stress kerja	,068	,036	,185	1,889	,062
	kondisi fisik lingkungan kerja	-,045	,086	-,051	-,524	,601

a. Dependent Variable: abs\_res

## Lampiran 9. Uji Hipotesis

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kondisi fisik lingkungan kerja, stress kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: prestasi kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,630 <sup>a</sup>	,397	,385	4,98431	,397	34,860	2	106	,000

a. Predictors: (Constant), kondisi fisik lingkungan kerja, stress kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1732,059	2	866,030	34,860	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2633,390	106	24,843		
	Total	4365,450	108			

a. Predictors: (Constant), kondisi fisik lingkungan kerja, stress kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,344	5,764		5,438	,000		
	stress kerja	-,349	,061	-,446	-5,729	,000	,940	1,063
	kondisi fisik lingkungan kerja	,655	,146	,349	4,492	,000	,940	1,063

a. Dependent Variable: prestasi kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	stress kerja	kondisi fisik lingkungan kerja
1	1	2,959	1,000	,00	,00	,00
	2	,037	8,910	,01	,75	,08
	3	,004	26,788	,99	,25	,92

a. Dependent Variable: prestasi kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,2127	48,2054	39,8807	4,00470	109
Residual	-11,39080	11,87606	,00000	4,93794	109
Std. Predicted Value	-2,164	2,079	,000	1,000	109
Std. Residual	-2,285	2,383	,000	,991	109

a. Dependent Variable: prestasi kerja



**CV. DAYABUDAYA CORPORATION**  
garment industry - fashion / lifestyle design - art & interior

## **SURAT KETERANGAN**

**034/SK/DBC/II/2014**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melinda Rahma A, SE

Jabatan : Staff SDM

Perusahaan : CV. Daya Budaya Corporation

Dengan ini menerangkan bahwa:

### **AGUNG DWI SAPUTRA**

Mahasiswa Jurusan Ekonomi Program Studi 1 (S1) Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, dengan Nomor Induk Mahasiswa **09408144018** melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH ANTARA STRES DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Februari 2014

Mengesahui,  
  
CV. DAYABUDAYA CORP  
YOGYAKARTA  
Melinda Rahma A., SE