



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DWI NOVA SYAFITRI

NPM: 1925310916

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : DWI NOVA SYAFITRI
NPM : 1925310916
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, OKTOBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si.)



(Dr. Onny Medaline S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Surya Asih, S.E., M.Si.)

PEMBIMBING II

(Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si.)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : DWI NOVA SYAFITRI
NPM : 1925310916
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, OKTOBER 2021



(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si.)

ANGGOTA II

(Soultan Saladin Batubara, S.E., M.Si.)

ANGGOTA I

(Surya Asih, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(Eli Delvi Yanti, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(Geby Citra Ananda, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Nova Syafitri
NPM : 1925310916
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 09 Agustus 2021

Penulis,



DWI NOVA SYAFITRI
NPM. 1925310916

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Nova Syafitri
Tempat/Tanggal Lahir : Tebing Tinggi, 23 November 1999
NPM : 1925310916
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Mangan IV Pasar II, Mabar

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 09 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan,



DWI NOVA SYAFITRI
NPM. 1925310916



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

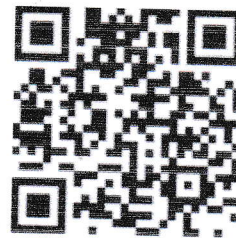
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DWI NOVA SYAFITRI
NPM : 1925310916
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 April 2021	Oke...acc seminar proposal. Lanjutkan bimbingan ke Doping 2	Revisi	
06 April 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
01 Agustus 2021	Walaikumsalam Baik.. lanjutkan ke Bab 4 dan Bab 5	Revisi	
06 Agustus 2021	Baik...acc untuk sidang meja hijau.. silahkan mendaftar	Revisi	
06 Agustus 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
23 Oktober 2021	Acc jilid lux	Revisi	

Medan, 27 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Surya Asih, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

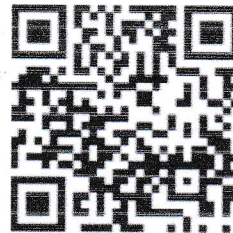
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DWI NOVA SYAFITRI
NPM : 1925310916
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Soulthan Saladin Batubara, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 April 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
07 Agustus 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
26 Oktober 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 27 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Soulthan Saladin Batubara, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*


Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: DWI NOVA SYAFITRI
Tempat/Tgl. Lahir	: TEBING TINGGI / 23 November 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925310916
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 127 SKS, IPK 3.69
Nomor Hp	: 089614068471
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 03 Maret 2021

Pemohon,


 (Dwi Nova Syafitri)

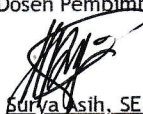
Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)


Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Surya Asih, SE., M.Si)

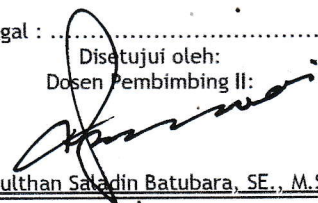
Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :


 (Southan Saladin Batubara, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

SURAT PERNYATAAN


Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

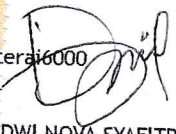
Nama : DWI NOVA SYAFITRI
N. P. M : 1925310916
Tempat/Tgl. Lahir : TEBING TINGGI / 23 November 1999
Alamat : Jl. Mangan IV Pasar II, Mabar
No. HP : 089614068471
Nama Orang Tua : ZAMZAMI/SITI SUWARNI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 09 Agustus 2021
Yang Membuat Pernyataan



teratai 10000

DWI NOVA SYAFITRI
1925310916

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berfaku UNPAB.



Ervisi Muhartana Kitonga, BA., MSc

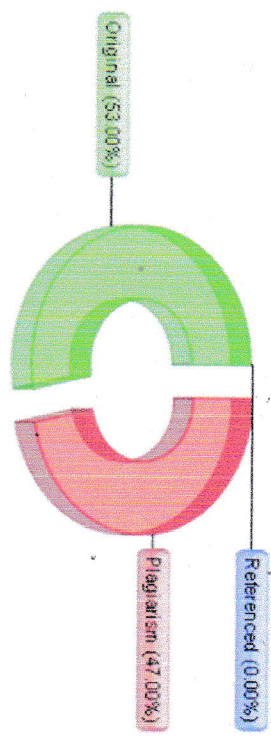
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 47

https://plagiarism-detector.com/smf_bbr/index.php/tpjrc193.d.html 3345451 http://staff.washington.edu/ghjnn/monow/ForCharles/MISSingValuesFre.pdf



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 107/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : DWI NOVA SYAFITRI
N.P.M. : 1925310916
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 23 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

UNPA
INDONESIA
UPT. P

Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DWI NOVA SYAFITRI
 Tempat/Tgl. Lahir : TEBING TINGGI / 23 November 1999
 Nama Orang Tua : ZAMZAMI
 N. P. M : 1925310916
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 089614068471
 Alamat : Jl. Margaan IV Pasar II, Mabar

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (1 dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dan pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



DWI NOVA SYAFITRI
 1925310916

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Uji t menunjukkan stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar $4,171 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar $3,640 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar $50,235$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel stres kerja kemudian lingkungan kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan $62,6\%$ kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan dan diperoleh dari stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of work stress and work environment on employee performance at the Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. This study uses quantitative data that is processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression model. The results showed that work stress and work environment had a positive and significant effect either partially or simultaneously on employee performance at the Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. The t-test shows that work stress has a t-count of 4.171 > t-table 2,000 and is significant at 0.000 < 0,05 and the work environment has a t-count of 3.640 > t-table 2,000 and is significant at 0.001 < 0,05. The F test shows the f-count value obtained is 50.235 and is significant at 0.000 < 0,05. The most dominant variable affecting employee performance is the work stress variable and then the work environment. The results of the determination test showed that 62.6% of the performance of employees at the Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara can be explained and obtained from work stress and work environment, while the rest is from other factors.

Keywords: Work Stress, Work Environment and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **Pengaruh Sres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.** Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline S.H., M.Kn selaku Dekan Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang juga sudah banyak membantu untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi ini.

6. Kepada Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah menjadi wadah untuk penulis mencari ilmu dalam hal pendidikan.
7. Pimpinan dan seluruh staff Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan skripsi dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi ini.
8. Orang tua dan keluarga yang telah mendoakan, memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti.
9. Teman dan sahabat yang telah memberikan dukungannya disaat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis butuhkan. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, 09 Agustus 2021
Penulis,

Dwi Nova Syafitri
NPM: 1925310916

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Indikator Kinerja	14
2. Stres Kerja.....	15
a. Pengertian Stres Kerja	15
b. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	16
c. Indikator Stres Kerja	18
3. Lingkungan Kerja.....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	20
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Tempat dan Waktu penelitian	27
1. Tempat Penelitian.....	27
2. Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
D. Sumber Data	29

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
1. Variabel Penelitian.....	30
2. Definisi Operasional.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Interview (wawancara).....	32
2. Kuesioner (angket).....	33
3. Observasi (pengamatan).....	33
G. Skala Pengukuran	33
H. Teknik Analisis Data	34
1. Uji Kualitas Data.....	34
a. Uji Validitas	34
b. Uji Reabilitas	35
2. Uji Asumsi Klasik.....	35
a. Uji Normalitas	35
b. Uji Multikolinieritas	36
c. Uji Heteroskedastisitas	37
3. Regresi Linear Berganda.....	38
4. Uji Hipotesis	39
a. Uji t (Parsial)	39
b. Uji F (Simultan).....	39
5. Koefisien Determinasi (R^2)	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
a. Sejarah Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	41
b. Visi dan Misi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	43
c. Struktur Organisasi Sejarah Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	44
d. Uraian Tugas Sejarah Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	46
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	50
a. Jenis Kelamin Responden	50
b. Usia Responden	50
c. Pendidikan Responden	51
d. Masa Kerja	51
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
a. Variabel Stres Kerja	52
b. Variabel Lingkungan Kerja	56
c. Variabel Kinerja Pegawai	60
4. Uji Kualitas Data.....	64
a. Uji Validitas	64
b. Uji Reliabilitas	67
5. Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Uji Normalitas Data	68
b. Uji Multikolinearitas	71

c. Uji Heteroskedastisitas	72
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
7. Uji Hipotesis	74
a. Uji Parsial (Uji t)	74
b. Uji Simultan (Uji F)	75
8. Uji Koefisien Determinasi	75
B. Pembahasan Hasil Penelitian	77
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	77
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	78
3. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	79
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80
 DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya dunia bisnis saat ini semakin pesat, dapat dilihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan yang semakin kompetitif dipengaruhi oleh informasi dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan pegawai. Dengan adanya perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Kreatifitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi kesuksesan dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan mengelola sumber daya manusia dapat menghasilkan baik atau buruknya kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah diusahakan dan dicapai dengan maksimal dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu.

Kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama kepala sub bagian umum Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dari data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) terlihat kinerja pegawai yang belum maksimal yaitu hanya 70%. Masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sehingga menyebabkan kinerja pegawai kurang baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti

kurangnya motivasi, adanya tekanan sehingga memicu stres kerja serta lingkungan kerja yang masih kurang nyaman, salah satunya adalah pencahayaan dan penerangan yang belum baik. Dalam proses meningkatkan kinerja pegawai, masih saja terdapat tekanan dalam proses bekerja yang menyebabkan stres kerja terhadap pegawai. Seperti terlihat pada tabel pra survey berikut ini:

Tabel 1.1 Pra Survey Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Kinerja						
1	Saya sulit mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan.	6	60%	4	40%	10
2	Saya merasa kurangnya kerjasama dengan rekan kerja.	8	80%	2	20%	10
3	Saya merasa kurangnya inisiatif yang berguna membantu menyelesaikan tugas Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	7	70%	3	30%	10

Sumber: Hasil survey awal diolah oleh peneliti, 2021

Pada tabel 1.1 di atas terlihat masih belum maksimal kinerja dari pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. 60% responden yang mengaku sulit mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan, 80% responden merasa kurangnya kerjasama dengan rekan kerja dan 70% responden mengaku kurangnya inisiatif yang berguna membantu menyelesaikan tugas. Dari hasil pra survey tersebut, maka masalah ini perlu diteliti lebih dalam.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah stres kerja. Menurut Handoko (dalam Wibowo, 2014) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, yang apabila berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan

dan akan menyebabkan penurunan kinerja. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, masih adanya pegawai yang merasakan tekanan karena adanya tuntutan dalam bekerja dan kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, sehingga memicu terjadinya stres kerja. Seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Pra Survey Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Stres Kerja						
1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyaknya pekerjaan.	7	70%	3	30%	10
2	Tugas yang diberikan sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	9	90%	1	10%	10
3	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2	20%	8	80%	10

Sumber: Hasil survey awal diolah oleh peneliti, 2021

Fenomena yang sering terjadi yaitu munculnya rasa stres dalam bekerja dari beberapa faktor, 70% responden mengaku ditekan dengan banyaknya pekerjaan. Dalam hal tugas yang mendadak, 90% responden mengaku bahwa tugas yang diberikan sifatnya mendadak. Namun dalam hal dikejar waktu, hanya 20% responden yang mengaku dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil pra survey ini menunjukkan bahwa stres kerja masih dirasakan oleh sebagian pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Maka dari itu, masalah ini perlu diteliti lebih dalam untuk mengetahui pasti seberapa berpengaruhnya stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga dapat menentukan kinerja pegawai. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Apabila pegawai menyukai dan merasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya, maka pegawai tidak akan merasa keresahan ditempat kerjanya. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak memberikan rasa nyaman, akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Dalam Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, masih terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menjadi tidak efektif yaitu kurangnya fasilitas kerja atau sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan contohnya seperti masih kurangnya suhu udara di beberapa ruangan serta penerangan yang masih kurang untuk melaksanakan tugas. Seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Lingkungan Kerja						
1	Saya belum mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik.	4	40%	6	60%	10
2	Saya merasa suhu udara diruangan ini belum baik.	6	60%	4	40%	10
3	Saya merasa penggunaan warna diruangan yang mencolok dapat mengganggu konsentrasi kerja saya.	7	70%	3	30%	10

Sumber: Hasil survey awal diolah oleh peneliti, 2021

Selain itu lingkungan kerja di kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu kendala yang sering terjadi, 40% responden mengaku belum mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik. Mengenai suhu udara diruangan, 60% responden mengaku suhu udara diruangan

mereka bekerja masih belum baik. Dalam hal penggunaan warna, terlihat 70% responden yang mengaku penggunaan warna diruangan yang mencolok dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan Instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintah Provinsi, tugas desentralisasi dan dekonsentrasi khususnya di bidang Perindustrian dan Perdagangan serta tugas pembantu yang diberikan oleh Gubernur.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dan menguji serta menganalisis bagaimana pengaruh dari Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tekanan dalam bekerja yang tinggi sehingga memicu stres kerja.
2. Masih kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan.
3. Tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu panjang atau meluas maka penelitian ini hanya dibatasi pada stres kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah tersebut, maka pokok permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi organisasi, dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara mengenai stres kerja dan lingkungan kerja.
- b. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan, pengetahuan serta informasi di bidang sumber daya manusia terutama pada stres kerja yang dirasakan pegawai, lingkungan kerja yang bagaimana seharusnya yang layak untuk bekerja serta kinerja pegawai yang meningkat.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang stres kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai dengan objek yang lebih luas dan dapat berguna sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Darmawan (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen”.

Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas (Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi) serta 1 variabel terikat (Kinerja Karyawan). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Stres Kerja dan Lingkungan Kerja) serta 1 variabel terikat (Kinerja Pegawai).

2. Jumlah Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan 36 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 63 responden.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu di PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Sedangkan penelitian ini di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok menurut ukuran dan *standard* yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan berupa catatan hasil yang diproduksi pada suatu fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sutrisno (2013:151) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:195), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan ataupun *skill* yang terdapat pada diri seseorang guna melakukan pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan mempermudah mengerjakan pekerjaan yang benar dan sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya jika pegawai memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih luas dan cukup baik, maka kinerja yang dihasilkan pegawai cukup baik pula dan memuaskan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja.

2) Pengetahuan

Ilmu yang terkait mengenai pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dengan lebih baik dan lebih luas mengenai hal apapun, akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Begitu pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

3) Rancangan Kinerja

Rancangan pekerjaan di dalam organisasi dan dapat memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika memiliki rancangan kinerja dalam pekerjaan yang baik maka akan menjalankan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan benar.

Begitu pula sebaliknya, maka dengan demikian rancangan pekerja dapat mempengaruhi kinerja.

4) Kepribadian

Merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, setiap kepribadian dan karakter seseorang itu berbeda – beda, seseorang yang memiliki kepribadian yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

5) Motivasi Kerja

Sesuatu semangat ataupun dorongan seseorang untuk mengerjakan tugas ataupun tanggung jawabnya. Jika seorang pegawai memiliki dorongan yang dari dirinya ataupun dari perusahaan, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Dan rangsangan serta dorongan dari manapun dapat mempengaruhi kinerja agar menjadi lebih baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin untuk mengelola serta mengatur dan memerintahkan segala sesuatu kepada bawahannya guna mengerjakan tugas yang dia berikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya serta sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Norma-norma serta kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, kebiasaan dan norma tersebut harus dipenuhi oleh segenap anggota dalam perusahaan ataupun organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan seseorang yang merasa senang atau rasa puas setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan. Dengan merasa senangnya seorang pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana serta kondisi yang dirasakan dalam organisasi, lingkungan kerja merupakan tempat bekerja misalnya, ruangan kerja, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja lainnya.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seorang pegawai dalam pekerjaannya serta membela perusahaan. Kesetiaan ini dilihat dari kesungguhannya dalam mengerjakan sesuatu meskipun kondisi perusahaan dalam kondisi tidak stabil.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai dalam kebijakan dan peraturan perusahaan serta janji - janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan disiplin kerja berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu dan mengerjakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan perintah.

Adapun pendapat lain menurut Handoko (2014 : 193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang membuat manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut berhubungan dengan sifat hakiki manusia. Dengan adanya dorongan dari manapun dapat mempengaruhi kinerja agar menjadi lebih baik.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah rasa pencapaian yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apabila tingkat stres terlalu besar dapat mengganggu pelaksanaan para pegawai dalam bekerja.

4) Kondisi Pekerjaan

Yang dimaksud kondisi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, penyiaran dalam ruangan kerja dan segala aspek yang mengganggu pekerjaan sehingga dapat menurunkan semangat pegawai dalam meningkatkan kinerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi artinya tingkat balas jasa yang diterima para pegawai atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari segala jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan, maka prestasi kerja yang dilakukan pegawai akan meningkat.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2016:99), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

b. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam

penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

c. **Kuantitas Kerja**

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

d. **Tanggung Jawab**

Menunjukkan seberapa besar tanggung jawab pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.

e. **Kerjasama**

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

f. **Inisiatif**

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan baik secara tuntutan fisik maupun psikologis pegawai yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil dan perasaan tidak tenang. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang pegawai maka semakin tinggi juga stres

kerja yang dialami dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres yang dialami pegawai.

Menurut Handoko (2011:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Hasibuan (2014) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana pegawai merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, tegang gugup, rasa cemas berlebihan, dan gangguan lainnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja akan mengakibatkan gangguan seorang pegawai yang berdampak pada kinerja yaitu menurunnya kinerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya stres kerja.

Menurut Hasibuan (2014) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang berlebihan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena pegawai dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Ketika pimpinan banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan pegawai mengalami stres dalam bekerja.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Salah satu aspek penunjang pegawai untuk menyelesaikan tugasnya yaitu waktu dan peralatan kerja. Apabila dalam aspek tersebut terdapat masalah maka akan mendorong pegawai mengalami stres kerja karena akan menghambat pekerjaannya.

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Rekan kerja dan pimpinan merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang ketika berada dalam lingkungan tersebut.

2. Balas jasa terlalu rendah

Di balik pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang tinggi terdapat harapan seorang pegawai untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Upah yang tidak sesuai membuat

pegawai merasakan stres karena usaha yang diberikan tidak sesuai dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.

3. Masalah pribadi

Ketika pegawai yang memiliki masalah pribadi kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap suatu hal karena pemikirannya terbagi-bagi.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014: 204) indikator stres kerja yaitu:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas dan tanggung jawab.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan sehingga memicu stres kerja.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara pegawai dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar pegawai.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja, lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi para pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar pegawai merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tercapainya tingkat efisiensi yang tinggi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sesuatu yang ingin kita tuju didalam pekerjaan itu, keinginan untuk mendapatkan

sebuah kenyamanan yang dapat dirasakan agar tidak memicu stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Menurut Afandi (2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

c. Indikator Lingkungan Kerja

Setiap pegawai pasti ingin mendapatkan lingkungan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang didapatkan pegawai, maka hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan maksimal. Seperti yang diungkapkan oleh Afandi (2018:70) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih sedikit melakukan kesalahan dan tidak membuat mata menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya akan mempengaruhi

keadaan jiwa pegawai sehingga kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara tersebut.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya adalah acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga didapatkan pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Dengan adanya penelitian sebelumnya peneliti dapat mengemukakan penelitian sebelumnya dengan judul yang sama. Penelitian sebelumnya dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Windri S. Sengkey, Ferdy Roring, Lucky O. H. Dotulong (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado	1.Lingkungan Kerja 2.Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian terbukti lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Aldy Pambudi Wicaksono (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (persero)	1.Lingkungan Kerja 2.Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
3	Anggita Nindy Destiantari (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Al-Mabrur Ponorogo	1.Stres Kerja Lingkungan 2.Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Muhammad Ridha Ihsan (2017)	Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk. Medan	1.Stress Kerja 2.Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Stress kerja dan Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Indah Liana Sari, Victor P.K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wenangcemerlang Press	1.Stres Kerja 2.Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6	Ade Farhan Fakhnurozi, Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero)	1.Stres Kerja, 2.Lingkungan Kerja 3.Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Anis Kurniawati (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT Norgantara Prima Perkasa Semarang	1. Beban Kerja 2.Stres Kerja 3.Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8.	Tiara Shinta (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya	1.Stres Kerja 2.Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
9.	Anggi Syahputra (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.	1. Stres Kerja 2. Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah unsur bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam peneliti tersebut terdapat dua variabel atau lebih.

Menurut Nursalam (2017) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan abstraksi dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Kerangka konseptual diperuntukkan dalam memperjelas variabel yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (dalam Wibowo, 2014) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akan mengganggu kinerja para pegawai. Stres kerja menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai akibat adanya konflik yang terjadi, beban kerja yang berlebihan dan lain sebagainya.

Perusahaan harus bisa membuat pegawai memiliki rasa kenyamanan yang kuat dalam perusahaan yaitu dengan memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aldy Pambudi Wicaksono (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya perlengkapan kerja.

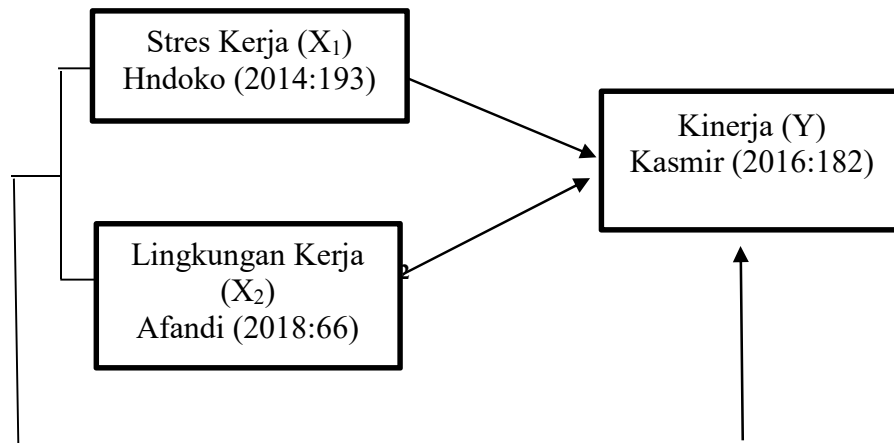
Pegawai yang memiliki rasa nyaman dan aman terhadap lingkungan kerja, maka akan berpengaruh pada kinerja. Kinerja pegawai akan meningkat apabila merasa nyaman dan aman ketika berada dalam lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan *standard* yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan berupa catatan hasil yang

diproduksi pada suatu fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pada penjelasan diatas maka peneliti membuat kerangka konseptual hubungan beberapa variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah penulis 2021

Keterangan :

X_1 = Stres Kerja (*independent variable*)

X_2 = Lingkungan Kerja (*independent variable*)

Y = Kinerja Pegawai (*dependent variable*)

D. Hipotesis

Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah suatu metode yang digunakan untuk mengetahui sesuatu data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sugiyono (2018:15) metode kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Lokasi atau tempat yang dipilih untuk penelitian ini dilakukan dengan menetapkan salah satu perusahaan yang dipilih sebagai tempat penelitian ini terlaksana adalah di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jalan Putri Hijau No. 6, Kesawan. Kecamatan Medan Barat, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini diperkirakan dimulai pada bulan Februari sampai selesai pada tahun 2021. Untuk itu, sebagai bentuk dari perkiraan itu agar lebih jelas dapat diperlihatkan uraian tersebut pada Tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2021																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																										
2	Pengajuan Judul		■	■																									
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal													■															
5	Pengolahan Data														■	■													
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																									■			
8	Meja Hijau																												■

Sumber : (Data Diolah Oleh Penulis, 2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 169 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah berdasarkan metode *slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel

karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Untuk lebih jelas rumus *slovin* yang dikemukakan oleh Umar (2013:78) yaitu:

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (10%) maka jumlah sampel penelitian berdasarkan rumus di atas adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{169}{1 + 169(0,1)^2}$$

$$n = \frac{169}{2,69}$$

$$n = 62,82$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62,82 dibulatkan menjadi 63 responden Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:213) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait serta dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:213) sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data dan informasi dengan banyak membaca dari buku, jurnal, artikel, tesis dan skripsi pada penelitian sebelumnya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), serta 1 variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagaimana peneliti menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Variabel operasional dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	1. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. 2. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		Kasmir (2016:182)	Kasmir (2016:99)	<p>dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi</p> <p>3. Menunjukkan seberapa besar tanggung jawab pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.</p> <p>4. Kesiapan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.</p> <p>5. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.</p>	
2.	Stres Kerja (X_1)	<p>Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi fisik seseorang</p> <p>Handoko (dalam Wibowo 2014)</p>	<p>1. Beban kerja</p> <p>2. Sikap pemimpin</p> <p>3. Waktu kerja</p> <p>4. Konflik</p> <p>5. Komunikasi</p> <p>6. Otoritas kerja</p> <p>Hasibuan (2014:204)</p>	<p>1. Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.</p> <p>2. Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas dan tanggung jawab.</p> <p>3. Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan sehingga memicu stres kerja.</p> <p>4. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara pegawai dengan pimpinan.</p> <p>5. Diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar pegawai.</p> <p>6. Diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang</p>	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				berhubungan dengan tanggung jawab.	
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti <i>temperature</i> , kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya perlengkapan kerja. Afandi (2018:66)	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara Afandi (2018:70)	1. Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai. 2. Salah satu faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, dengan memakai warna yang tepat. 3. Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara tersebut. 4. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya.	<i>Likert</i>

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan pada penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Mengumpulkan data dengan membuat suatu daftar pernyataan dalam bentuk angket yang harus dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini ditujukan pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah suatu kegiatan yang melihat dan mengamati secara langsung kondisi objek yang akan diteliti.

G. Skala Pengukuran

Sugiyono (2017:167) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Skor Jawaban Responden

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kebenaran atau kevalidan dari instrument data yang diperoleh. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing variable dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dengan r_{tabel} dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Menurut Ghozali (2011:48), reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017:117) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu maupun residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2015:201), ada cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Uji Histogram

Uji histogram merupakan grafik histogram yang menempatkan gambar variabel dependent (terikat) sebagai sumbu yang vertikal sedangkan nilai residual dari sumbu horizontal. Data yang dikatakan normal apabila bentuk kurva terdapat kemiringan yang seimbang atau garis yang membentuk sebuah lonceng ditengah. Data yang dikatakan tidak normal apabila garis membentuk lonceng serta miring kekanan dan kiri.

2) Uji Probability Plot (P-Plot)

Normal probability plot dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal digambar dari kiri ke kanan dengan garis diagonal. Distribusi kumulatif digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada PPlotof Regretion Standarized Residual melalui SPSS, dimana :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar disekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogrof Smirrow (K-S)

Uji yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorow Smirrow (K-S). Uji Kolmogorow Smirrow dapat dilihat dari :

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal
- b) Nilai Sig. atau sifnifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka akan terjadi masalah multikolinieritas.

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0,10, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0,10, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) menyatakan bahwa tujuan dari asumsi regresi linear berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residul dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas, apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara yang dapat digunakan dalam mengetahui heteroskedastisitas ada atau tidak dalam suatu penelitian adalah dengan melihat ada atau tidak pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat) dasar analisis dapat dilihat dari :

- 1) Apabila titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat dikatakan terjadi Heteroskedastisitas.

- 2) Apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda bertujuan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Tujuan digunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dapat dihitung dengan bantuan SPSS.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012:97) menjelaskan bahwa koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r² = kuadrat dari koefisien ganda

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas-dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian tugas fungsi dan tata kerja diatur berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 06.256.K Tahun 2002 tanggal 12 Mei 2002. Sebelum terbentuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada Era Otonomi Daerah, ada 2 (dua) lembaga instansi pemerintah, yang digabung/demerger menjadi 1 (satu) instansi, yaitu :

- 1) Kanwil Departemen Perindustrian dan Pedagangan Provinsi Sumatera Utara
- 2) Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara

Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah Instansi Pemerintah Pusat yang berada di daerah, yang sebagai perpanjangan tangan Menteri di Derah Provinsi Sedangkan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara , adalah Instansi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah dan Induk kepada Gubemur Sumatera Utara. Pada awal terbentuknya Dinas Perindustrian

dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yang menjadi Kepala Dinas adalah

1) Ir. Himanuddin Nasution (Kepala Dinas)

2) Drs. T. Azwar Aziz (Wakil Kepala Dinas)

Pada tanggal 26 Maret 2002 Ir.Himanuddin Nasution meninggal dunia, dan jabatan beliau digantikan oleh Drs. T. Azwar Aziz, sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 821.23/33522/2002 tanggal 27 Desember 2002.

Sedangkan jabatan Wakil Kepala Dinas, dijabat oleh Drs. T. Zulkarnaen Damanik, MM yang diangkat berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 821.23/3522/2002 tanggal 27 Desember 2002.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 800/1485/2005 tanggal 09 September 2005 tentang memberhentikan Sdr. Drs. T. Zulkarnaen Damanik, MM dari jabatan sebagai Wakil Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, karena yang bersangkutan mencalonkan diri sebagai Kepala Daerah di Kabupaten Simalungun,

Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 821.23/1019/2006 tanggal 1 Mei 2006 jabatan Wakil Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diangkat Rommel Sembiring, Msc menggantikan Drs. T. Zulkarnaen Damanik, MM.

Selanjutnya berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 821.23/1019/2007 tanggal 01 Februari 2007 jabatan Kepala Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diserahkan terimakan dari Drs. T. Azwar Aziz kepada Drs. H. Mohd. Hasbi Nasution, Msi.

b. Visi dan Misi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

1) Visi

Untuk memberikan kejelasan agar tidak menimbulkan asumsi dan persepsi yang berbeda, perlu dijelaskan hakekat yang terkandung dalam visi dimaksud sebagai berikut:

1. Terwujudnya cita-cita yang ingin dicapai dan sifatnya selalu mengarah yang lebih baik.
2. Industri dan Perdagangan Lembaga dengan struktur organisasinya telah tersusun dengan baik dan dijalani oleh orang yang profesional dibidang industri dan perdagangan.
3. Maju Menguasai teknologi cerdas dan tangguh
4. Tangguh Mempunyai kemampuan bersaing yang kompetitif
5. Berdaya saing: Kuat dan profesional

2) Misi

Dalam merealisasikan Visi dan memberikan arah dan tujuan yang akan diwujudkan dan untuk memberikan fokus terhadap Program akan dilaksanakan maka Dinas Perindustrian dan yang Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menyatakan Misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan sarana perdagangan, Sistem distribusi yang efektif serta perlindungan konsumen
2. Meningkatkan Kerjasama Perdagangan Internasional.
3. Meningkatkan pembinaan dan pelayanan ekspor
4. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan Industri Kecil Menengah
5. Memperkuat struktur industri, memberdayakan potensi yang ada dan mendorong usaha ekonomi masyarakat
6. Meningkatkan kualitas aparat pembina sehingga mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, profesionalisme dan peran serta pelaku dunia usaha yang mendukung adanya koordinasi secara sinergis dalam memanfaatkan

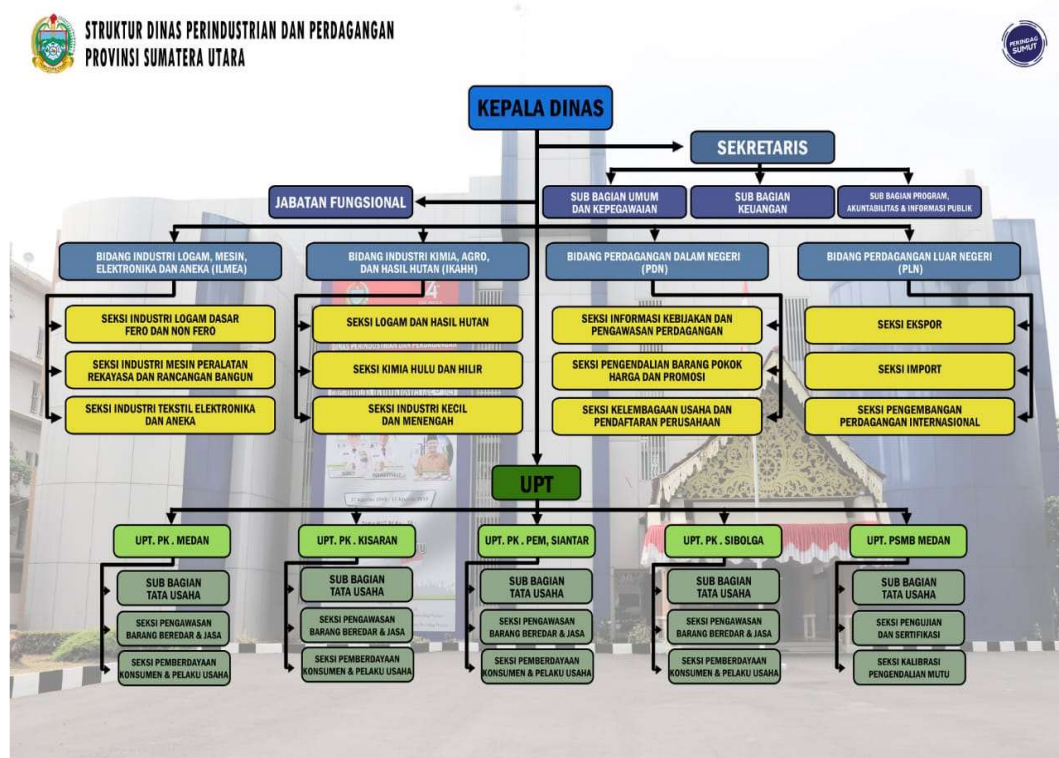
c. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintah Provinsi dan tugas desentralisasi khususnya di bidang Perindustrian dan Perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan di kepalai oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas desentralisasi dan tugas pembantu di bidang Perindustrian dan Perdagangan.

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh:

1. Sekretaris
2. Kepala Bidang Industri Kecil Agro dan Hasil Hutan
3. Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka
4. Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri
5. Kepala Bidang Perdagangan Luar Negeri
6. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun susunan struktur organisasi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan

Sumber: Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, 2021

d. Uraian Tugas Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukuan oleh Badan Pusat Statistik Kota Medan sebagai berikut:

1) Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas di bidang Kepegawaian, Keuangan, Umum, Organisasi dan Hukum serta Program.

Untuk melaksanakantugas dan fungsinya, Sekretaris dibantu oleh :

- a) Kepala Sub Bidang Kepegawaian
- b) Kepala Sub Bagian Keuangan
- c) Kepala Sub Bagian Umum
- d) Kepala Sub Bagian Organisasi dan Hukum
- e) Kepala Sub Bagian Program

2) Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA)

Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA) mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pembinaan dan fasilitas sarana, usaha, produksi serta industri kecil menengah, promosi dan investasi industri logam, mesin, elektronik dan aneka. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronik dan Aneka (ILMEA) dibantu oleh:

- a) Kepala Seksi Mesin Peralatan Rekayasa dan Pancang Bangun

b) Kepala Seksi Bimbingan Industri Kecil, Menengah, Promosi dan Investasi

3) Kepala Bagian Industri Kecil Agro dan Hasil Hutan (IKAHH)

Kepala Bagian Industri Kimia Agro dan Hasil Hutan (IKAHH), mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang pemberian bimbingan sarana, usaha, produksi, pembinaan industry kecil dan menengah serta promosi dan investasi industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bidang Industri Kecil Agro dan Hasil Hutan di bantu oleh :

- a) Kepala Seksi Agro dan Hasil Hutan
- b) Kepala Seksi Kimia Hulu dan Hilir
- c) Kepala Seksi Industri Kecil dan Menengah

4) Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri

Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri (PDN) mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang pembinaan usaha perdagangan, pengadaan dan penyaluran, pendaftaran perusahaan, serta sarana perdagangan, promosi dan perlindungan konsumen. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri di bantu oleh :

- a) Kepala Seksi Pengawasan Barang Beredar, Jasa dan Perlindungan Konsumen
- b) Kepala Seksi Kelembagaan Usaha dan Pendaftaran Perusahaan

- c) Kepala Seksi Pembinaan Pengadaan, Penyaluran dan Informasi Pasar

5) Kepala Bidang Perdagangan Luar Negeri

Kepala Bidang Perdagangan Luar Negeri (PLN), mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang ekspor dan hasil industry, ekspor hasil pertanian dan pertambangan, impor serta pengembangan ekspor dan kerja sama luar negeri Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Bidang Perdagangan Luar Negeri di bantu oleh :

- a) Kepala Seksi Ekspor Hasil Pertanian Industri dan Pertambangan
- b) Kepala Seksi Ekspor Impor Barang Modal, Bahan Baku dan Konsumsi
- c) Kepala Seksi Kerjasama Perdagangan Internasional dan Kemitraan

6) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan terdiri dari:

- a) Balai Metrologi Medan
- b) Balai Metrologi Pematang Siantar
- c) Balai Metrologi Sibolga
- d) Balai Metrologi Rantau Parapat
- e) Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang

Unit Pelaksana Teknis yaitu Balai Metrologi Rantau Parapat, Medan. Pematang Siantar dan Sibolga adalah unsur pelaksana dinas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Wakil Kepala Dinas.

Kepala Balai Metrologi mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam Pengujian, Penerapan, Kalibrasi, Vertifikasi, Sertifikasi serta Pengawasan dan Penyuluhan kemetrologian. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala UPT metrologi dibantu oleh :

- a) Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- b) Kepala Seksi Ukuran Arus, Panjang dan Volume
- c) Kepala Seksi Massa dan Timbangan
- d) Kepala Seksi Pengawasan dan Penyuluhan

Kepala Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengujian dan sertifikasi Mutu Barang Industri Kimia Agro, Hasil Hutan, Logam Mesin, Elektronika dan Aneka. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang dibantu oleh :

- a) Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- b) Kepala Seksi Jaminan Mutu dan Sarana Teknis
- c) Kepala Seksi Pengujian
- d) Kepala Seksi Bagian Teknis dan Kalibrasi

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 63 orang untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki laki	36	57.1
	Perempuan	27	42.9
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 57.1% dari total responden.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent
Valid	<20 Tahun	1	1.6
	21-30 tahun	11	17.5
	31-37 tahun	7	11.1
	38-44 tahun	16	25.4
	45-51 tahun	10	15.9
	>51 tahun	18	28.6
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden berusia >51 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 28.6% dari total responden.

c. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	Diploma	3	4.8
	S1	60	95.2
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 95.2% dari total responden.

d. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	1 tahun	8	12.7
	1 s.d 3 tahun	7	11.1
	3 s.d 5 tahun	10	15.9
	5 s.d 8 tahun	23	36.5
	>8 tahun	15	23.8
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 5 s.d 8 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 36.5% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu stres kerja dan lingkungan kerja dengan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 63 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Peneliti akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilampiran. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Stres Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak pekerjaan ($X_{1.1}$)

		Frequency	Percent
Valid	2	4	6.3
	3	19	30.2
	4	38	60.3
	5	2	3.2
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (6.3%), ragu-ragu 19 orang (30.2%), setuju 38 orang (60.3%), sangat setuju 2 orang (3.2%). Disimpulkan bahwa responden setuju dalam menjalankan pekerjaan, pegawai ditekan dengan banyak pekerjaan.

Tabel 4.6 Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat (X_{1.2})

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	5	7.9
	4	36	57.1
	5	21	33.3
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 5 orang (7.9%), setuju 36 orang (57.1%), sangat setuju 21 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju mengenai tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak.

Tabel 4.7 Memberikan peringatan kepada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (X_{1.3})

		Frequency	Percent
Valid	2	4	6.3
	3	20	31.7
	4	30	47.6
	5	9	14.3
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (6.3%), ragu-ragu 20 orang (31.7%), setuju 30 orang (47.6%), sangat setuju 9 orang (14.3%). Disimpulkan bahwa responden

setuju memberikan peringatan kepada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Tabel 4.8 Memotivasi pegawai melalui pemberian penghargaan berupa upah insentif (X_{1.4})

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	10	15.9
	4	41	65.1
	5	11	17.5
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 10 orang (15.9%), setuju 41 orang (65.1%), sangat setuju 11 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju memotivasi pegawai melalui pemberian penghargaan berupa upah insentif.

Tabel 4.9 Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (X_{1.5})

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	13	20.6
	4	38	60.3
	5	11	17.5
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 13 orang (20.6%), setuju 38 orang (60.3%), sangat setuju 11 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju dalam bekerja, pegawai selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.10 Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja (X1.6)

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.2
	3	9	14.3
	4	46	73.0
	5	6	9.5
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.2%), ragu-ragu 9 orang (14.3%), setuju 46 orang (73.0%), sangat setuju 6 orang (9.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju keyakinan sering bertentangan dengan rekan kerja.

Tabel 4.11 Saya kurang berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan (X1.7)

		Frequency	Percent
Valid	2	5	7.9
	3	25	39.7
	4	27	42.9
	5	6	9.5
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 5 orang (7.9%), ragu-ragu 25 orang (39.7%), setuju 27 orang (42.9%), sangat setuju 6 orang (9.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju kurang berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.

Tabel 4.12 Bekerja keras untuk untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan, terkadang membuat saya stres (X_{1.8})

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.2
	3	4	6.3
	4	49	77.8
	5	8	12.7
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.2%), ragu-ragu 4 orang (6.3%), setuju 49 orang (77.8%), sangat setuju 8 orang (12.7%). Disimpulkan bahwa responden setuju bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan membuat stres.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.13 Saya belum mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik (X_{2.1})

		Frequency	Percent
Valid	2	3	4.8
	3	15	23.8
	4	42	66.7
	5	3	4.8
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (4.8%), ragu-ragu 15 orang (23.8%), setuju 42 orang (66.7%), sangat setuju 3 orang (4.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju belum mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik.

Tabel 4.14 Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan (X_{2.2})

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.2
	3	24	38.1
	4	35	55.6
	5	2	3.2
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.2%), ragu-ragu 24 orang (38.1%), setuju 35 orang (55.6%), sangat setuju 2 orang (3.2%). Disimpulkan bahwa responden setuju pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.15 Saya merasa penggunaan warna diruangan yang mencolok dapat mengganggu konsentrasi kerja saya (X_{2.3})

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.2
	3	8	12.7
	4	35	55.6
	5	18	28.6
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.2%), ragu-ragu 8 orang (12.7%), setuju 35 orang (55.6%), sangat setuju 18 orang (28.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju penggunaan warna diruangan yang mencolok dapat mengganggu konsentrasi kerja.

Tabel 4.16 Saya merasa tata warna di tempat kerja sudah cocok (X_{2.4})

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	22	34.9
	4	36	57.1
	5	4	6.3
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 22 orang (34.9%), setuju 36 orang (57.1%), sangat setuju 4 orang (6.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju tata warna ditempat kerja sudah cocok.

Tabel 4.17 Saya merasa perlu menambah jendela/lubang ventilasi di ruangan tempat kerja saya (X_{2.5})

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	7	11.1
	4	45	71.4
	5	10	15.9
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 7 orang (11.1%), setuju 45 orang (71.4%), sangat setuju 10 orang (15.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju perlu menambah jendela/lubang ventilasi di ruangan tempat kerja.

Tabel 4.18 Suhu udara di tempat bekerja, membuat kenyamanan dalam bekerja (X2.6)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	16	25.4
	4	41	65.1
	5	5	7.9
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 16 orang (25.4%), setuju 41 orang (65.1%), sangat setuju 5 orang (7.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju Suhu udara di tempat bekerja, membuat kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 4.19 Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang mendengarkan musik dengan keras (X2.7)

		Frequency	Percent
Valid	2	2	3.2
	3	9	14.3
	4	50	79.4
	5	2	3.2
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (3.2%), ragu-ragu 9 orang (14.3%), setuju 50 orang (79.4%), sangat setuju 2 orang (3.2%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa terganggu saat ada rekan kerja yang mendengarkan musik dengan keras.

Tabel 4.20 Saya merasa suasana yang ada ditempat kerja saya kurang nyaman karena suara bising (X_{2.8})

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	14	22.2
	4	41	65.1
	5	7	11.1
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 14 orang (22.2%), setuju 41 orang (65.1%), sangat setuju 7 orang (11.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa suasana yang ada ditempat kerja kurang nyaman karena suara bising.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.21 Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik (Y.1)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	4	6.3
	4	49	77.8
	5	9	14.3
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 4 orang (6.3%), setuju 49 orang (77.8%), sangat setuju 9 orang (14.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.

Tabel 4.22 Saya dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan (Y.2)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	5	7.9
	4	52	82.5
	5	5	7.9
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 5 orang (7.9%), setuju 52 orang (82.5%), sangat setuju 5 orang (7.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan.

Tabel 4.23 Dalam melaksanakan kegiatan kerja, saya tidak mengabaikan aspek pekerjaan (Y.3)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	11	17.5
	4	45	71.4
	5	6	9.5
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 11 orang (17.5%), setuju 45 orang (71.4%), sangat setuju 6 orang (9.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju dalam melaksanakan kegiatan kerja, pegawai tidak mengabaikan aspek pekerjaan.

Tabel 4.24 Saya senantiasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan (Y.4)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	3	4.8
	4	50	79.4
	5	9	14.3
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 3 orang (4.8%), setuju 50 orang (79.4%), sangat setuju 9 orang (14.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju senantiasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan.

Tabel 4.25 Saya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan saya (Y.5)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	3	4.8
	4	53	84.1
	5	6	9.5
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 3 orang (4.8%), setuju 53 orang (84.1%), sangat setuju 6 orang (9.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan.

Tabel 4.26 Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan saya (Y.6)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	5	7.9
	4	50	79.4
	5	7	11.1
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 5 orang (7.9%), setuju 50 orang (79.4%), sangat setuju 7 orang (11.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.27 Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik (Y.7)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	4	6.3
	4	51	81.0
	5	7	11.1
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 4 orang (6.3%), setuju 51 orang (81.0%), sangat setuju 7 orang (11.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik.

Tabel 4.28 Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik (Y.8)

		Frequency	Percent
Valid	2	1	1.6
	3	32	50.8
	4	25	39.7
	5	5	7.9
	Total	63	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 23, 2021

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.6%), ragu-ragu 32 orang (50.8%), setuju 25 orang (39.7%), sangat setuju 5 orang (7.9%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dengan r_{tabel} dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel.

Pada penelitian ini $n = 63$, $df = 63-2 = 61$ maka r_{tabel} bernilai 0,248. Maka validitas pertanyaan dapat diketahui dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,248$ berarti butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sah.

- 2) Bila $r_{hitung} < 0,248$ berarti butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sah.

Penggunaan SPSS memudahkan untuk mengetahui validitas yaitu terlihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hasil perbandingan tersebut menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dari setiap variabel disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Stres Kerja (X_1)

Simbol	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keputusan
X _{1.1}	0,551	0,248	VALID
X _{1.2}	0,525		VALID
X _{1.3}	0,753		VALID
X _{1.4}	0,647		VALID
X _{1.5}	0,660		VALID
X _{1.6}	0,688		VALID
X _{1.7}	0,714		VALID
X _{1.8}	0,635		VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2021

Hasil pengujian validitas pada tabel 4.29 memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel stres kerja (X_1) lebih besar dari 0,248. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terbukti valid.

Tabel 4.30 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Simbol	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keputusan
X _{2.1}	0,664	0,248	VALID
X _{2.2}	0,546		VALID
X _{2.3}	0,504		VALID
X _{2.4}	0,691		VALID
X _{2.5}	0,652		VALID
X _{2.6}	0,650		VALID
X _{2.7}	0,632		VALID
X _{2.8}	0,687		VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2021

Hasil pengujian validitas pada tabel 4.30 memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X₂) lebih besar dari 0,248. Berdasarkan ketentuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terbukti valid.

Tabel 4.31 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Simbol	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keputusan
Y.1	0,761	0,248	VALID
Y.2	0,834		VALID
Y.3	0,672		VALID
Y.4	0,832		VALID
Y.5	0,846		VALID
Y.6	0,737		VALID
Y.7	0,849		VALID
Y.8	0,619		VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2021

Hasil pengujian validitas pada tabel 4.31 memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,248. Berdasarkan ketentuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terbukti valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Menurut Ghazali (2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Menurut Ghazali (2011:48), reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Stres Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,801 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,775 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

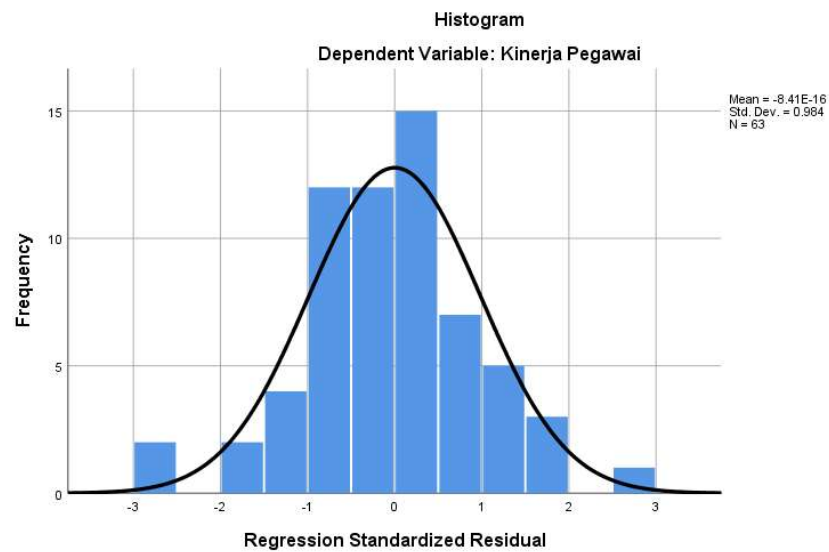
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,892 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

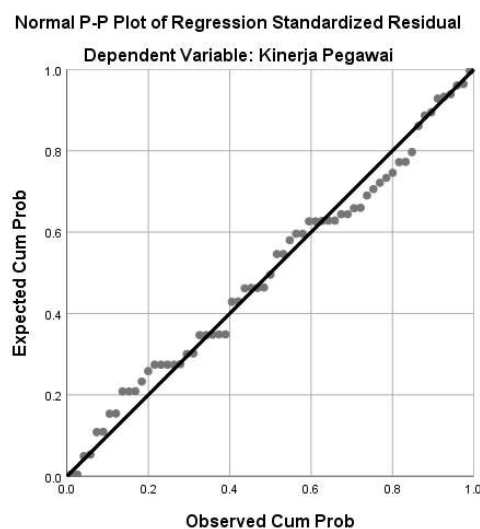
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan gambar 4.2, terlihat bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi.



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.35 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94864725
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.068
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah

terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.36 Uji Multikolinieritas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.941	2.601		2.284	.026		
	Stress Kerja	.419	.100	.459	4.171	.000	.515	1.940
	Lingkungan Kerja	.414	.114	.400	3.640	.001	.515	1.940

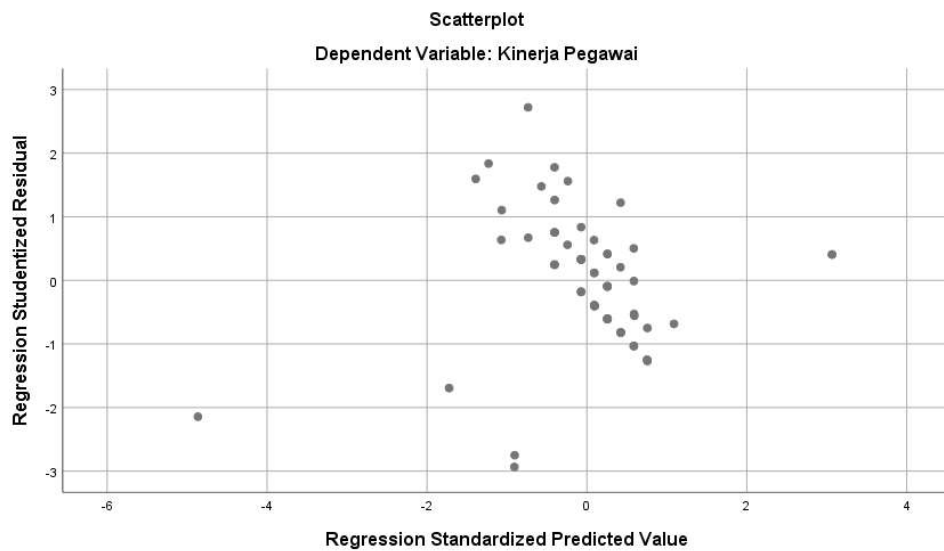
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.36 di atas diperoleh:

- 1) Nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel Stress Kerja sebesar $0,515 > 0,10$ serta $1,940 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data tersebut.
- 2) Nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,515 > 0,10$ serta $1,940 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan output grafik Scatterplots di atas diketahui bahwa :

- 1) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.37 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.941	2.601		2.284	.026
	stres.kerja	.419	.100	.459	4.171	.000
	lingkungan.kerja	.414	.114	.400	3.640	.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 5,941 + 0,419X_1 + 0,414X_2 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,941.
- b. Variabel Stres Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien bernilai positif yaitu sebesar 0,419. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,414.

Artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05).

Tabel 4.38 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.941	2.601		2.284	.026
	Stress Kerja	.419	.100	.459	4.171	.000
	Lingkungan Kerja	.414	.114	.400	3.640	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

t_{hitung} sebesar 4,171 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,171 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

t_{hitung} sebesar 3,640 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,640 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka dinyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

b. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi. Dasar untuk nilai signifikan adalah 0,05 atau 5%.

Tabel 4.39 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.223	2	197.111	50.235	.000 ^b
	Residual	235.428	60	3.924		
	Total	629.651	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 50,235 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

8. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.40 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.614	1.98086

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,626. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,626 atau sama dengan 62,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya ($100 - 62,6 = 37,4$ %) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,791. Nilai R menunjukkan hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan ada pengaruh yang erat antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal itu karena nilai R yang berada pada rentang 0,6 – 0,79. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.41 Tipe Hubungan

Nilai	Interprestasi
0,0 – 0,19	Sangat tidak erat
0,2 – 0,39	Tidak erat
0,4 – 0,59	Cukup erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat erat

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui analisis data terhadap jawaban responden, maka pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H_1 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,419 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,171 dengan nilai t_{tabel} 2,000 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anggi Syahputra (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan, memperkuat temuan penelitian sebelumnya

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 1, yaitu

tekanan dalam bekerja yang tinggi sehingga memicu stres kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H₂ yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,414 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,640 dengan nilai t_{tabel} 2,000 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldy Pambudi Wicaksono (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan, memperkuat temuan penelitian sebelumnya

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 2, yaitu masih kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja

dan kurangnya fasilitas yang ada yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H_3 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 50,235 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 dengan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 3, yaitu tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang mengakibatkan menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,419, nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,171 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar 0,414, nilai signifikan sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,640 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 50,235 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Perusahaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara agar lebih memperhatikan stres kerja para pegawai agar pegawai mampu mengembangkan dan meningkatkan kemajuan perusahaan. Misalnya

pegawai harus diberikan tugas sesuai dengan jabatan, tidak mendesak pegawai untuk melakukan tugas yang mendadak dengan memberikan jangka waktu yang singkat. Karena hidup pegawai juga tidak sepenuhnya memikirkan pekerjaan, sehingga dapat memicu stres dalam bekerja nantinya.

2. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Perusahaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara agar lebih memperhatikan lingkungan yang menjadi tempat pegawai dalam bekerja. Misalnya memperhatikan pencahayaan dalam ruangan kantor, memperhatikan suhu udaranya serta memberikan peraturan mengenai keributan yang mampu mengganggu konsentrasi di dalam ruangan tersebut.
3. Jika semua aspek telah diperhatikan oleh Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, itu akan meningkatkan kinerja para pegawai sehingga perusahaan juga dapat berkembang dengan adanya pegawai yang cepat tanggap serta berpartisipasi dalam perusahaan ini. Jadi untuk Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, coba lebih perhatikan kenyamanan para pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Progra IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, P. S. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, P. S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan kesatu. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2014. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nursalam. 2017. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis. (P.P. Lestari, Ed.) (4th ed). Jakarta: Salemba Medika.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Suyadi Prawirosentono. 2011. Manajemen Operasi, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Skripsi dan Tesis. Rajawali, Jakarta.

Jurnal:

Destiantari, Anggita Nindy. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Al-Mabrur Ponorogo.

Fakhnurozi, Ade Farhan, dkk. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero).

Ihsan, Muhammad Ridha. 2017. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk. Medan.

Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

Kurniawati, Anis. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT Norgantara Prima Perkasa Semarang.

Pramono, C., Suciana, F., & Kurniawan, D. (2021). HUBUNGAN SISTEM PEMBELAJARAN ONLINE DENGAN TINGKAT KECEMASAN PADA MAHASISWA PRODI ILMU KEPERAWATAN DI STIKES MUHAMMADIYAH KLATEN. MOTORIK Jurnal Ilmu Kesehatan, 16(2), 84-89.

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). *Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia*. International Journal of Management (IJM), 10(6).

Sari, Indah Liana, dkk. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wenangcemerlang Press.

Shinta, Tiara. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya.

Surya, E. D., Aditi, B., & Saragih, M. G. (2020). *The Effect of Experiential Marketing on Customer Loyalty with Satisfaction as an Intervening Variables*. Enrichment: Journal of Management, 11(1, Novembe), 103-108.

Syahputra, Anggi. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Wicaksono, Aldy Pambudy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (persero).

Windri S. Sengkey, dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado.